



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA

Tesis:

**“EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE Y
LA COMPETITIVIDAD EDUCACIONAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL “HERMILLIO
VALDIZAN” NIVEL SECUNDARIA- 2018”**

Para optar el Grado Académico de:
MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

AUTOR:

Bach. Arturo Jesús Saldaña Torpoco

ASESOR DE TESIS:

Mg. Rocío Verónica Rasmuzzen Santamaría

HUÁNUCO - PERÚ – 2018



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Escuela de Post Grado

Facultad de Ciencias Empresariales

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 08:30 am, a los 18 días del mes de octubre del año dos mil dieciocho, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales, "San Juan Pablo II" (Aula 202-P5), se reunió el jurado calificador, integrados por los docentes: Dr. Oscar Augusto CAMPOS SALAZAR (Presidente), Dr. Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA (Secretario) y el Mg. Simeón SOTO ESPEJO (Vocal); nombrados mediante Resolución N° 553-2018-D-EPG-UDH, de fecha 05 de setiembre del año dos mil dieciocho y la aspirante al Grado Académico de Maestro, SALDAÑA TORPOCO, Arturo Jesús.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder a la exposición y defensa de su tesis titulada: "EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE Y LA COMPETITIVIDAD EDUCACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL "HERMILIO VALDIZAN" NIVEL SECUNDARIA - 2018", para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas, mención: Gestión Pública.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el presidente del Jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota Dieciséis (16) con la calificación de BUENA; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Post Grado, se le otorgue el grado académico de Maestro en Ciencias Administrativas, con mención en Gestión Pública al graduando SALDAÑA TORPOCO, Arturo Jesús.

Se suscribe la presente Acta en tres originales y siendo las 10:00 horas, se da por concluido el acto académico de sustentación.

PRESIDENTE

Dr. Oscar Augusto CAMPOS
SALAZAR

SECRETARIO

Dr. Rodolfo VALDIVIESO ECHEVARRÍA

VOCAL

Mg. Simeón SOTO ESPEJO

DEDICATORIA

*A mi familia por el apoyo incondicional que me muestra cada día en mi
desarrollo profesional.*

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme existir, a la UDH por formarme profesionalmente, a mis docentes de Maestría por mostrarme nuevas enseñanzas, a mi asesora de tesis Mg. Rocío Verónica Rasmuzzen Santamaría por la guía y apoyo en el desarrollo de esta investigación, y al C.E.I Hermilio Valdizan por permitirme desarrollar mi trabajo de investigación y por la información brindada.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE	iv
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN	vii
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	8
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	8
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	11
1.3. OBJETIVOS	12
1.4. TRASCEDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.6. VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD	13
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	14
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	14
2.2. BASES TEÓRICAS	16
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	26
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS	28
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	28
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	29
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	30
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	30
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	30
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE REC. DE DATOS	32
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROC. Y ANA. DE LA INF.	33
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	34
4.1. RELATOS Y DESCRIPCIÓN D EL AREALIDAD OBS.	34
4.2. CONJUNTO DE ARGUMENTOS ORGANIZADOS (DATOS)	37

4.3. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENTREVISTA	51
4.4. ESTADIGRAFOS, PRUEBA DE HIP. CORR. DE PEARSON	52
4.5. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS	56
CAPÍTULO V	
DISCUSIÓN	58
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADO DE LA V. I	58
5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADO DE LA V.D	60
5.3. PROPUESTA DE SOLUCIÓN DEL PROBLEMA	62
5.4. SUSTENTACIÓN COHERENTE DE SU PROPUESTA	63
5.5. PROPUESTA DE NUEVAS HIPÓTESIS	64
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	68

RESUMEN

La investigación "EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE Y LA COMPETITIVIDAD EDUCACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL "HERMILLIO VALDIZAN" NIVEL SECUNDARIA- 2018" se ha basado en el diagnóstico de la problemática sobre el fortalecimiento profesional docente encontrando en ella la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos, la operacionalización de variables que me han permitido hacer un análisis coherente y lógico de la investigación propuesta para lo cual también se ha considerado el marco teórico con sus respectivos antecedentes y bases sustentables que me han permitido contrastar los resultados con la aplicación de los instrumentos propuestos; la guía de observación, la guía de entrevista y el cuestionario respectivamente.

El marco metodológico me ha permitido identificar el tipo, nivel y enfoque de investigación. Así mismo se ha trabajado con la población y muestra definida de acuerdo a la naturaleza de la institución. Se ha concluido con esta investigación refiriendo que si existe una relación positiva entre el fortalecimiento profesional docente y la competitividad, lo cual servirá como aporte valioso para implementar programas de capacitación docente en el centro educativo industrial Hermilio Valdizan.

SUMMARY

The investigation " THE PROFESSIONAL EDUCATIONAL STRENGTHENING AND THE EDUCATIONAL COMPETITIVENESS IN THE EDUCATIONAL INDUSTRIAL INSTITUTION " HERMILLIO VALDIZAN " LEVEL SECONDARY - 2018 " has been based on the diagnosis of the problematics on the professional educational strengthening finding in her the description of the problem, the formulation of the problem, the aims, the operacionalización of variables that have allowed me to make a coherent and logical analysis of the investigation proposed for which also has been considered to be the theoretical frame by his respective precedents and sustainable bases that have allowed me to confirm the results with the application of the proposed instruments; the guide of observation, the guide of interview and the questionnaire respectively. The methodological frame has allowed me to identify the type, level and approach of investigation. Likewise one has worked with the population and definite sample of agreement to the nature of the institution. One has concluded with this investigation refiriendo that if a positive relation exists between the professional educational strengthening and the competitiveness, which will serve as valuable contribution to implement programs of educational training in the educational industrial center Hermilio Valdizan.

INTRODUCCIÓN

La labor docente en la actualidad, así como en el pasado, tiene un papel muy importante y trascendental en la formación de personas que se desenvuelven en la sociedad; por lo cual se hace muy necesario y urgente la necesidad de que existan docentes mejor capacitados para que puedan desempeñar su labor de la mejor manera, con calidad, empleando los recursos que tienen a su disposición con mucha eficiencia y lograr así un desempeño efectivo. Hoy en día tiene mucha importancia el conocimiento, el desarrollo de la ciencia y el aspecto tecnológico, aspectos que favorecen cada vez más un mundo interconectado que permiten el intercambio de información y asimismo la oportunidad de estar mejor capacitado, con las últimas investigaciones que permiten el desarrollo de los conocimientos en los diferentes campos científicos. En el caso de la competitividad educacional, en la institución educativa industrial “Hermilio Valdizan”- Huánuco; esta trata sobre los procesos en que se conducen tanto la labor docente como administrativa para lograr un óptimo entorno en todos los aspectos de la institución, es decir con entre docentes, entre alumnos y con el personal administrativo, esto conlleva a que los alumnos logren un óptimo aprendizaje y así la institución se ubique en la vanguardia y nivel competitivo en comparación con otras instituciones de educación secundaria, brindando de esta manera adecuados servicios en la institución educativa (pedagógico y administrativo) e innovación en las áreas que realmente conduzcan a lograr una formación integral y técnica del alumno; sin embargo esta situación no se cumple ya que no hay un compromiso por parte de las autoridades de la institución para que estas propuestas reglamentadas se cumplan, observando que existe una carencia en la gestión de recursos humanos y una escasa valoración por la cultura organizacional, dimensiones que se están considerando como ejes de la competitividad educacional. Por lo tanto, se pretende determinar si el fortalecimiento profesional se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018, evaluando para ello: La formación continua que debe incluir constante capacitación; La innovación profesional que debe incluir modernización y actualización; La gestión de los recursos humanos que debe ser equitativa y efectiva; La cultura organizacional que debe ser consensada y criteriosa.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La labor docente en la actualidad, así como en el pasado, tiene un papel muy importante y trascendental en la formación de personas que se desenvuelven en la sociedad; por lo cual se hace muy necesario y urgente la necesidad de que existan docentes mejor capacitados para que puedan desempeñar su labor de la mejor manera, con calidad, empleando los recursos que tienen a su disposición con mucha eficiencia y lograr así un desempeño efectivo.

Hoy en día tiene mucha importancia el conocimiento, el desarrollo de la ciencia y el aspecto tecnológico, aspectos que favorecen cada vez más un mundo interconectado que permiten el intercambio de información y asimismo la oportunidad de estar mejor capacitado, con las últimas investigaciones que permiten el desarrollo de los conocimientos en los diferentes campos científicos.

Cuando nos referimos a la calidad en la educación de una sociedad, necesariamente tenemos que hacer referencia y observar la calidad de profesionales que se tiene en este sector; esta realidad nos demuestra que, si deseamos tener calidad en un sistema educativo, necesariamente debe haber profesionales docentes bien capacitados para el desempeño de sus funciones, ya sea en el aula con los alumnos o en la labor administrativa dentro de una institución educativa.

Es innegable que la competitividad juega un rol muy importante cuando las instituciones brindan servicios educativos sobretodo; ya que se refiere al proceso en el cual se conduce el trabajo docente administrativo de la institución educativa y sus relaciones con los usuarios con el propósito de conseguir los objetivos institucionales mediante el desempeño de todos los colaboradores de la institución educativa que están capacitados para ofrecer un servicio de calidad.

En cuanto al rendimiento del profesional docente podemos observar que este viene mejorando con la aplicación de distintos sistemas de

evaluación tanto a nivel nacional como regional y local. Estas evaluaciones nos permiten observar que hay algunos aspectos que se necesita mejorar tanto en el aspecto documentario como los aspectos de técnicas pedagógicas en el aula.

El problema que se pretende abordar se circunscribe al fortalecimiento profesional y la competitividad de servicios en la institución educativa, identificando los problemas que se presentan en los criterios para capacitar al personal docente y administrativo, que no están exentos de algunos errores que afectan los objetivos del proceso educativo y el buen servicio del mismo.

A pesar de que el Ministerio de Educación hoy en día hace muchos esfuerzos en capacitar a su personal docente y personal administrativo, se observa una problemática ligada al fortalecimiento profesional y a la competitividad educacional del personal docente y administrativo para desempeñar mejor su trabajo, en el aula o el ámbito administrativo. Este proyecto de investigación pretende determinar una propuesta de mejora sustancial en el ámbito docente y administrativo para que el plantel tenga un nivel de efectividad en los servicios que ofrece.

De acuerdo al Reglamento Interno de la Institución en su Artículo 8° señala; La Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Huánuco es una institución educativa de gestión pública y variante técnico-productiva, en el Inciso I) dice literalmente; La Institución fue creada por Resolución Suprema N° 1527 del 04 de abril de 1944 como Escuela de Artes y Oficios anexada a la gran Unidad Escolar Leoncio Prado, y por Resolución Suprema N° 1040 del 15 de mayo de 1946, se independiza convirtiéndose en Colegio Industrial N° 19 y por decreto Supremo N° 07 del 27 de febrero de 1951, pasó a denominarse instituto Industrial N° 19 y por Decreto Supremo del 16 de abril del mismo año optó el nombre de “Hermilio Valdizan”. Así mismo en el Inciso III) menciona; Por Ley de Educación N° 28044 denominase institución educativa pública “Hermilio Valdizan”, por Resolución Directoral Regional N° 00150 de 17 de febrero de 2011 en institución educativa básica regular mixto Hermilio Valdizan y

se rectifica con Resolución Directoral Regional N° 00771 de mayo de 2012 como institución educativa “Hermilio Valdizan”

De acuerdo al Reglamento Interno de la Institución en su Artículo 9° señala: La institución educativa industrial “Hermilio Valdizan”- Huánuco, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado, es una comunidad de aprendizaje enseñanza, que presta el servicio educativo en la etapa de la educación básica regular, nivel secundario, modalidad de menores; En ella se forman decisiones orientadas a mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes, siguiendo políticas y normas nacionales, regionales, y locales incorporados en el proyecto educativo institucional. Tienen autonomía en la ejecución y evaluación del servicio educativo, en la elaboración del proyecto curricular de la institución y en la calendarización del año lectivo, dentro del marco de la normativa vigente.

Se vincula con su entorno, está atenta a sus necesidades y apoya propuestas de desarrollo local. Brinda la modalidad de educación básica regular de secundaria de menores en dos turnos: mañana y tarde.

De acuerdo al diagnóstico realizado se puede observar que el fortalecimiento profesional docente; en la institución educativa industrial “Hermilio Valdizan”- Huánuco, no ofrece las condiciones más óptimas, ya que hay pocas capacitaciones realizadas en los últimos dos años, y si han existido, no han sido de las más pertinentes, por lo que muchas veces el profesional de la educación busca un sistema de capacitación particular para poder estar al nivel de la competitividad del mercado, y mantenerse así actualizado, tanto en la parte metodología pedagógica y didáctica.

Considerando que el objetivo principal de la institución es el de brindar educación sólida, como lo menciona el reglamento; basada en el desarrollo de habilidades y destrezas en la especialización de las carreras técnicas de sus egresados para que estos se inserten de manera favorable en el mercado laboral, sin duda este objetivo no está acorde a la estructuración de los procesos del fortalecimiento profesional

docente de la Institución educativa, considerando para esto: la formación inicial, la inducción, la formación continua y la innovación profesional.

En el caso de la competitividad educacional, en la institución educativa industrial “Hermilio Valdizan”- Huánuco; esta trata sobre los procesos en que se conducen tanto la labor docente como administrativa para lograr un óptimo entorno en todos los aspectos de la institución, es decir con entre docentes, entre alumnos y con el personal administrativo, esto conlleva a que los alumnos logren un óptimo aprendizaje y así la institución se ubique en la vanguardia y nivel competitivo en comparación con otras instituciones de educación secundaria, brindando de esta manera adecuados servicios en la institución educativa (pedagógico y administrativo) e innovación en las áreas que realmente conduzcan a lograr una formación integral y técnica del alumno; sin embargo esta situación no se cumple ya que no hay un compromiso por parte de las autoridades de la institución para que estas propuestas reglamentadas se cumplan, observando que existe una carencia en la gestión de recursos humanos y una escasa valoración por la cultura organizacional, dimensiones que se están considerando como ejes de la competitividad educacional.

Por lo tanto, se pretende determinar si el fortalecimiento profesional se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018, evaluando para ello: La formación continua que debe incluir constante capacitación; La innovación profesional que debe incluir modernización y actualización; La gestión de los recursos humanos que debe ser equitativa y efectiva; La cultura organizacional que debe ser consensada y criteriosa.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

PG: ¿De qué manera el fortalecimiento profesional docente se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

PE1: ¿De qué manera la formación continua se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018?

PE2: ¿De qué manera la innovación profesional se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018?

1.3. OBJETIVOS:

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

OG: Determinar de qué manera el fortalecimiento profesional docente se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Analizar de qué manera la formación continua se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018.

OE2: Determinar de qué manera la innovación profesional se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018.

1.4. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La labor educativa es un aspecto muy importante y trascendental en el desarrollo de las sociedades, pues cumplen un rol fundamental al trabajar con la formación de los futuros ciudadanos, los cuales desde su infancia entran en un proceso de aprendizaje integral; desarrollando sus distintas capacidades, como las motoras, lúdicas, artísticas, de conocimiento y espiritual. Ya como adolescentes siguen desarrollando y aprendiendo habilidades cognitivas y de reflexión que les permitirá alcanzar mayor autonomía para desenvolverse con responsabilidad,

proyectarse al futuro y comprender su propósito en la vida como un elemento importante para su comunidad y el mundo.

Desde esta perspectiva el informe es muy importante porque tratará sobre la formación apropiada que debe tener todo profesional dedicado al trabajo educativo. Si se quiere lograr los objetivos educacionales en nuestro país, es necesario tener profesionales fortalecidos; es decir, bien capacitados, ya que es una ardua y delicada labor con alumnos en proceso de formación y sólo con una adecuada y constante formación, los profesionales en este sector desempeñarían su labor de manera satisfactoria. Considerando que aún existen carencias en este aspecto en nuestra realidad y como consecuencia se puede ver muchas deficiencias educativas en diferentes aspectos.

El escaso fortalecimiento profesional tiene como consecuencia un inapropiado servicio; por lo que en el campo educativo somos testigos muchas veces de las irregularidades que se dan en distintas instituciones de diferentes niveles y jerarquías, problemas que afectan no sólo a los padres de familia y los educandos; sino también a la sociedad misma. Por último, se buscó entender la relación que se obtiene al contar con profesionales adecuadamente capacitados y la competitividad educacional que brinda la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El presente informe de acuerdo a los objetivos y al tipo de problema investigado tuvo como limitaciones, el aspecto económico que fue asumido en su totalidad por el investigador que no tuvo inconveniente alguno, así mismo se contó con la disponibilidad de información facilitada por los encuestados.

1.6. VIABILIDAD Y FACTIBILIDAD

El informe de investigación, fue viable por la disponibilidad del investigador dentro de la institución y por el apoyo de profesionales de la Escuela de Post Grado de la Universidad de Huánuco, así como del docente asesor.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Constituyen antecedentes del presente informe las siguientes investigaciones:

2.1.1 TESIS INTERNACIONAL

NAKANO KOGA, Silvia (2001), con su tesis titulada “Impacto de la capacitación en el Estado”, para obtener el grado académico de Magister en Administración Pública de la Universidad de Buenos Aires. Llego a las siguientes conclusiones:

1. Los efectos de la capacitación empiezan a irradiarse en los núcleos más próximos de trabajo, a través de la transmisión de conocimientos, enfoques. Esta transmisión o este pasaje del conocimiento del orden de lo individual a lo grupal refiere a una acción cooperativa, de equipo, disparada o reforzada a partir de los conocimientos adquiridos en capacitación.
2. El Desarrollo Profesional es la dimensión con mayor impacto de la capacitación registrado y se constituye en una dimensión bisagra de lo que la capacitación produce, real y potencialmente, entre las personas y la organización. La capacitación personal puede ser un poderoso instrumento de cambio y su evaluación permanente lo puede potenciar como un analizador institucional dinámico.

2.1.2 TESIS NACIONAL

GUTIERREZ PEÑA, Javier (2014), con su tesis titulada “La implementación de un Sistema de Gestión de calidad según la norma ISO 9001 en tres experiencias educativas”, para obtener el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Llego a las siguientes conclusiones:

1. Las organizaciones educativas mejoran su performance mediante el análisis y la descripción de cada una de las etapas de

producción o prestación del servicio (educativo); valorando todas sus actividades como un proceso, en el que el producto de uno, es la entrada de otro. Por lo tanto, las prácticas de implementación de Sistemas de Gestión de Calidad tienen una relación de mejora sobre los procesos operacionales. En ese sentido, la norma ISO 9001 determina cuales son los requisitos para la implementación de un sistema de gestión de calidad.

2. Uno de los principales beneficios de la implementación de un sistema de gestión de calidad según la norma ISO 9001, es que la organización puede alcanzar la certificación que determina que los productos o servicios son el resultado de un proceso de calidad, lo que a los ojos del cliente (en este caso el estudiante) se traduce en fiabilidad (certeza de que sus necesidades serán satisfechas). Otra ventaja de la certificación, es la facultad de atraer clientes nuevos y de fidelizarlos a la organización. Por tanto, toda organización que desee detentar estas características deberá implementar un SGC y se obligara a someterlo a las auditorias de certificación.

2.1.3 TESIS LOCAL

CASTILLO TELLO, Marissa (2014), con su tesis titulada: “La Gestión del Cambio y la Competitividad de Servicios Públicos en la Municipalidad Provincial de Ambo”, para obtener el grado académico de Magister en Ciencias Administrativas con Mención en Gestión Pública de la Universidad de Huánuco. Llego a las siguientes conclusiones:

1. Si existe una relación significativa, entre la gestión del cambio y la competitividad. El nivel de conocimiento de los funcionarios posee la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. Los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado a que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un

puesto de trabajo de los funcionarios en la Municipalidad Provincial de Ambo.

2.2. BASES TEÓRICAS

El presente informe de investigación se sustentó en los siguientes fundamentos teóricos:

2.2.1 FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura –OEI- (2010): define al fortalecimiento profesional docente como las actividades que desarrollan los profesionales de la educación para la docencia y gestión curricular; así como las actividades de planificación, coordinación, facilitación y evaluación relacionadas directamente con el diseño y desarrollo de los procesos educativos y la eficiente administración de los recursos implicados.

La apropiación e integración del saber disciplinar y el pedagógico ha sido una competencia exhibida en todas las épocas por los buenos maestros. Sin embargo, en la actualidad se acusa un fuerte desequilibrio ante el énfasis puesto en el conocimiento requerido para enseñar en desmedro del conocimiento y competencias que manejara el futuro maestro. Una reformulación de la formación docente en su fase inicial, orientada a una adecuada articulación de los saberes propios de las áreas curriculares que se socializan en la escuela y los propios al ejercicio de la docencia constituye la idea fundamental que se esboza en este acápite.

Avalos (Vélez y Vaillant, 2009) señalan que en la escuela se enseñan contenidos curriculares referidas a disciplinas académicas establecidas y/o técnicas validadas por las comunidades de expertos, y que estos conocimientos deben ser dominados por el maestro para estar en condiciones de facilitar el aprendizaje de los estudiantes.

Hay un saber pedagógico, en el que se incluyen además el conocimiento de las características y condiciones para el aprendizaje de los sujetos y los específicos de los contextos de actuación. Pero también hay un saber disciplinar que debe ser considerado en la formación docente. La cuestión a resolver es el cómo articular estos dos tipos de saberes. La Didáctica, la general y las especializadas, entendidas como metodologías y técnicas, muchas veces mecánicas, instrumentalistas y centradas en el cómo enseñar.

El trabajo de Vélez y Vaillant presenta los aportes de Young, Perrenouad y Shulman en relación a esa necesidad de síntesis entre praxis y conocimiento disciplinar que pueda reconocerse como el campo propio de la educación, al que Shulman denomina “conocimiento pedagógico del contenido”.

Estos autores vienen planteando que para la transformación de un buen conocimiento disciplinar en conocimiento referido a su aprendizaje se requiere de operaciones cognitivas adicionales que impliquen al pensamiento y a la acción. Sin esta movilización de estructuras cognitivas no es posible realizar las “transposiciones didácticas” requeridas para el desempeño de las tareas convencionales de la función docente. Además, y en atención a las nuevas tendencias, el docente debe adecuar el contenido a los contextos específicos de actuación y a las características particulares de los sujetos a los que enseña. Lograr esa articulación entre saber pedagógico, saber disciplinar y los saberes que traen maestros y estudiantes es el reto que se tiene por delante en una revisión y rediseño del currículo para la formación inicial de los maestros.

2.2.2 DIMENSIONES DEL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE

La OEI (2010) la necesidad de vincular, en la práctica, el Estatuto de la Carrera Docente a un Programa de Desarrollo Profesional

viene siendo reiterado en muchos países y que para lograr este objetivo se debe tener en cuenta las siguientes dimensiones:

- Formación inicial
- La inducción
- La formación continua
- La innovación profesional

Habiendo considerado de estas dimensiones las dos últimas dada la relación con la realidad de esta investigación, siendo las siguientes:

1. LA FORMACIÓN CONTINUA

(INAFOCAM, 2003 – 2004); La formación del docente también es concebida como un proceso continuo de desarrollo humano y profesional, en un marco de principios que promueva el enriquecimiento de oportunidades y de acciones que beneficien a los docentes, desde la etapa de formación inicial hasta el término de sus labores. De igual manera el desarrollo de competencias personales y profesionales es importante para que el maestro y la maestra puedan desempeñar un rol protagónico en su espacio de trabajo, mejorando de esta forma la calidad de los aprendizajes de sus alumnos.

La formación continua ha sido estudiada en su vinculación al concepto de cualificación, entendida como la puesta en marcha de procesos en las que participan maestros a través de distintos proyectos; entre ellos la “investigación sobre la propia enseñanza”, la cual le permite la reflexión sobre su propia práctica, abriendo la posibilidad de y de ese modo apropiarse de su trabajo, permitiendo su transformación.

(INAFOCAM, 2003 – 2004); La investigación-acción, desarrollada en redes de maestros y con el debido acompañamiento, podría resultar altamente efectiva. Redes, como las que constituyen los grupos pedagógicos, microcentros y equipos de gestión, propuestos en el marco del modelo de

escuelas efectivas que se ensaya en la actualidad, constituyen valiosos escenarios que podrían servir de plataforma para el desarrollo de la estrategia propuesta. De otra parte, asumir la formación continua de esta manera contribuye a superar un modelo sustentado en actividades formales de capacitación.

2. INNOVACIÓN PROFESIONAL

(INAFOCAM, 2003 – 2004); La innovación constituye otro elemento a ser atendido en el desarrollo de la profesión docente. La capacidad innovadora se conceptualiza como aquella que posibilita la absorción y generación de nuevos conocimientos. El Grupo Pareto, en un análisis sobre la articulación de empresas, gobierno y sector educativo superior en busca de la competitividad, realizado en el año 2007, refiere dos tipos fundamentales de innovaciones, las de productos o servicios y las de proceso; señalando como recientemente se ha incorporado una tercera, denominada innovaciones organizacionales y de marketing.

En el ámbito educativo se trata de la integración de estrategias diversas de aprendizaje, que utilicen las tecnologías en beneficio del talento humano, que propicien la indagación y la reflexión sobre la práctica.

(INAFOCAM, 2003 – 2004); La utilización de las nuevas tecnologías podría resultar fértil para facilitar el cambio de énfasis operado en la profesión docente, el cual ha pasado de un enfoque centrado en el profesor y basado en una enseñanza frontal hacia una formación centrada principalmente en el estudiante en un entorno interactivo de aprendizaje. La UNESCO, al igual que otras organizaciones, plantea que para avanzar en esa dirección se hace necesario un cambio cultural en las instituciones y en los sistemas educativos, que posibilite la integración efectiva de las TICs a la formación docente. Este desafío obliga a prácticas innovadoras en los llamados nuevos

escenarios de aprendizaje, aulas y comunidades virtuales, portales educativos, entre otros.

2.2.3. COMPETITIVIDAD EDUCACIONAL

De la página web “Tendencias gerenciales (<https://tendenciasgerenciales.wordpress.com/2013/02/28/competitividad-gerencial-en-el-sistema-educativo-2/>).

La competitividad en las instituciones educativas es el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente administrativa de la escuela y sus relaciones en cuanto al entorno con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos tomando en cuenta el conjunto de habilidades directivas; orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural.

Por consiguiente, la gestión pedagógica y la gestión administrativa se proyectan a vincularse con la comunidad, con una dimensión cultural que debe alcanzar frutos duraderos en las personas y en los grupos humanos.

De la página web Foro Educativo (<http://foroeducativo.com/educacion-para-la-competitividad/>)

“la competitividad es un concepto que no tiene límites precisos y se define en relación con otros conceptos.

(Pineiro, 1993). La definición operativa de competitividad depende del punto de referencia del análisis –nación, sector, firma-, del tipo de producto analizado –bienes básicos, productos diferenciados, cadenas productivas, etapas de producción- y del objetivo de la indagación –corto o largo plazo, explotación de mercados, reconversión, etcétera”.

Por ello existen muchas maneras de definir la competitividad según el sector, la economía nacional, según su incorporación al nivel de vida y otras sobre competitividad.

(Porter, 1991). “Puesto que la principal meta económica de una nación es producir un alto nivel de vida para sus ciudadanos, se vincula a la competitividad a la capacidad de conseguir el bienestar y por lo tanto está determinada por el nivel de productividad con la que una nación, región o clúster, utilizan sus recursos naturales, humanos y de capital.

En el escenario de conceptos anteriores quisiéramos ubicar a la educación, pues al parecer adquiere una importancia significativa ya que se le considera como una fuerza productiva directa. No se puede concebir un proceso de desarrollo integral en un país si su sistema educativo no aporta ni concurre a la formación de técnicos y profesionales calificados, abiertos de manera permanente a asimilar los adelantos científicos y tecnológicos.

Por ello se requiere y se demanda un sistema educativo eficiente que promueva no solo la educación básica, sino una educación superior que sea eficiente en investigaciones que aporten al desarrollo y su concreción en la realidad nacional.

Para ser competitivos desde la educación no solo debería aspirarse a una mayor cobertura, sino también a brindar una buena educación (de calidad le llaman). También contar con estrategias de mediano y largo plazo que incidan en el fondo del sistema educativo para definir nuevas habilidades y competencias que demanden los docentes y necesiten desarrollar los alumnos. Es necesario una mayor intervención para atender el proceso de enseñanza pronto a detectar retos y demandas de la realidad y a partir de ello aportar nuevos paradigmas a la educación: desde lo cognitivo, desde lo histórico social con un enfoque constructivista. Es decir, deberíamos contar con un sistema educativo para el Siglo XXI y no con aquel que se reforma con el pretexto de

mejorar sin despojarse de rémoras históricas, que entraban el proceso de formación de los educandos y de los futuros ciudadanos y profesionales que la realidad requiere.

2.2.4. DIMENSIONES DE LA COMPETITIVIDAD EDUCACIONAL

En base a las fuentes que se ha tomado en cuenta, se ha considerado dos dimensiones que se adaptan al tema de investigación:

1. Gestión de los recursos humanos
2. Cultura organizacional

1. GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Porcel y Bórrh, (2008) El capital humano es imprescindible en la práctica gerencial empresarial. De la administración eficiente de este factor humano depende la correcta ejecución de los planes elaborados. Por otro lado, los cambios organizativos no se pueden realizar, lógicamente, sin el concurso de las personas que los tiene que ejecutar.

Sin embargo, aquellas organizaciones que no cuentan con una adecuada gestión de recursos humanos, se hallan en desventaja e imposibilitadas para competir eficazmente, dentro de este mercado global, poniendo en riesgo el negocio y las personas que trabajan en el mismo.

Werther y Davis (2000). “El grado en que un país logre sobrevivir y prosperar en esta nueva economía global depende por completo de la manera en que funcionen sus organizaciones públicas y privadas. En último término, la riqueza y bienestar de toda la sociedad son el producto de sus organizaciones, pues estas proporcionan los empleos, los productos y los servicios necesarios para enfrentar los desafíos del nuevo siglo...”

Chiavenato (2000). El mundo moderno se caracteriza por un ambiente que cambia constantemente. El ambiente que rodea

las organizaciones es dinámico en extremo y exige de ellas una gran capacidad de adaptación como condición para sobrevivir.

Börth (2003) “Sin embargo, muchas de las practicas relacionadas con el personal de la empresa, son implementadas muy informalmente en Latinoamérica y no conducen al desarrollo de una ventaja para la empresa. La nueva forma de competir impone nuevos requerimientos sobre dichas prácticas, por lo que debemos poner atención en aquello que es necesario cambiar. También es importante recalcar la necesidad de alinear la práctica de recursos humanos con la estrategia de la empresa”.

El éxito de toda organización depende de una serie de factores, en su mayoría, referidos a la actividad de recursos humanos, la misma tiene que asumir grandes retos por los cambios que se vienen produciendo en el mundo en todos los aspectos, y su repercusión inmediata en los procesos económicos y sociales. Esto conlleva la necesidad de adquirir nuevas maneras de pensar y de gestionar los Recursos Humanos.

Ulrich (1997). Las firmas que triunfan son aquellas más capaces de atraer, formar y retener individuos con capacidad, perspectiva y experiencia suficiente para conducir un negocio global.

Dessler (2001). La administración de personal se refiere a las políticas y prácticas que se requieren para llevar a cabo los aspectos relativos al personal o “recursos humanos”, que competen a un puesto de administración, que incluyen reclutar, seleccionar, capacitar, compensar y evaluar. En el proceso de la administración de personal existen cinco funciones básicas: planear, organizar, proveer de personal, dirigir, controlar.

Dessler (1998, citado en Chiavenato, 2002).

La administración de recursos humanos es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento,

evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como el reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento.

(Milkovich y Boudreau, citados en Chiavenato 2002).

La administración de Recursos Humanos es un conjunto de decisiones integradas sobre las relaciones de empleo que influyen en la eficacia de los empleados y las organizaciones.

Mondy y Noe,(2005).

“La administración de Recursos Humanos, es la utilización de personas como recursos para lograr objetivos organizacionales. Como consecuencia los gerentes de cada nivel deben participar en la Administración de Recursos Humanos”.

Greer, citado en Dessler, (2001). “Cada vez son más las organizaciones que ahora consideran que el personal es fuente de una ventaja competitiva. Se reconoce ampliamente que las competencias distintivas se obtienen por medio de empleados con habilidades muy desarrolladas, culturas distintivas de las organizaciones, procesos administrativos y sistemas. Esto contrasta con la importancia que se daba de manera tradicional a los recursos transferibles, como el equipo...Ahora se reconoce, cada vez más que la ventaja competitiva se puede conseguir con una fuerza de trabajo de gran calidad, la cual permite que las organizaciones compitan con base en la capacidad de respuesta ante el mercado, calidad de los productos y servicios, productos diferenciados e innovación tecnológica”

Truss y Gratton, (1994), citados en Dessler, (2001).

Este hecho actual, de que los empleados puedan representar una ventaja competitiva ha dado lugar al crecimiento de un campo nuevo, llamado administración de personal estratégica.

La administración de personal estratégica se ha definido como “la unión de la administración de personal con las metas y los objetivos estratégicos, a efecto de mejorar el desempeño del negocio y de desarrollar una cultura de la organización que propicie la innovación y la flexibilidad”

2. CULTURA ORGANIZACIONAL

La Cultura Organizacional según (Gutiérrez, 2013, p. 1) la cultura organizacional es un conjunto de creencias, hábitos, costumbres y valores, conocidos por todos los colaboradores de la organización y es una variable importante de conocer como futuros gerentes y para los que actualmente lo son, ya que a través de una cultura organizacional dominante se obtiene una ventaja competitiva.

Hitpass B. (2013), “El clima organizacional está íntimamente ligado a la moral y a la satisfacción de las necesidades humanas de sus miembros, mientras que la cultura organizacional se refiere al modo de vida propio que en cada organización se ha desarrollado” (p. 137).

Es decir, el clima organizacional se refiere a situaciones y sensaciones momentáneas, que pueden ser solucionadas en el instante o a corto plazo si son expresadas por los colaboradores. Por consiguiente, el clima organizacional está íntimamente relacionado con las personas con las que se interactúan. También la cultura organizacional se puede asimilar al conocido ambiente laboral y se refiere a aspectos de estados de ánimo, de recompensas, motivaciones entre otros.

Mientras que la cultura organizacional puede ser estudiada bajo variables tanto cuantitativas como cualitativas. Pues se refiere más a un grupo de valores, creencias y hábitos generales, establecidos en la organización. De igual manera la cultura organizacional no es un estado momentáneo si no duradero, y para solucionar problemas de esta índole se

necesitan de medidas de tratamiento mucho más agresivas que en el clima organizacional.

Dichas medidas de tratamiento son más agresivas, ya que en esta se hablan de aspectos que llevan inmersas las personas y que cambiarlas o imponerlas no se hace de una manera tan sencilla. Concretamente se debe de realizar a través de métodos mucho más especializados y que necesitan de ser tratados con mucha más sensibilidad. Pese a que la cultura la vivimos a diario en las organizaciones, cuando se habla de esta suele resultar complejo y en ocasiones y en ocasiones hasta difuso. Ya que es un concepto que puede tener diversidad de definiciones según el ámbito en el que se establezca.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

En el presente trabajo de investigación se utilizarán con frecuencia algunos términos relacionados con el área de investigación, considerando este aspecto es del caso determinar el sentido en que serán tomados en cuenta:

- ❖ **Aprendizaje:** Adquisición de conocimientos, especialmente en algún arte u oficio.
- ❖ **Capacitación:** Disposición y aptitud para conseguir un objetivo.
- ❖ **Registro:** Conjunto de informaciones relacionadas entre sí que constituyen la unidad de tratamiento lógico de ficheros.
- ❖ **Calidad:** Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una persona o cosa que permiten apreciarla con respecto a las restantes de su especie.
- ❖ **Servicio:** Labor o trabajo que se hace sirviendo al Estado o a otra entidad o persona.
- ❖ **Conocimiento:** Ciencia, conjunto de nociones e ideas que se tiene sobre una materia.
- ❖ **Normativa:** Conjunto de normas aplicables a una determinada materia o actividad.

- ❖ **Desarrollo:** Realización de una idea, proyecto, etc.
- ❖ **Método pedagógico:** Para Luis Alves de Mattos, “El método didáctico es la organización racional y practica de los recursos y procedimientos del profesor, con el propósito de dirigir el aprendizaje de los alumnos hacia los resultados previstos y deseados.
- ❖ **Profesor nombrado:** Profesional de la educación que tiene una relación laboral con el Estado por un tiempo indeterminado.
- ❖ **Profesor Contratado:** Profesional de la educación que tiene un contrato de trabajo con el Estado por un tiempo determinado.
- ❖ **Personal administrativo:** Profesional que desempeña una labor administrativa dentro de una institución.
- ❖ **Políticas Institucionales:** Una política institucional es una decisión escrita que se establece como una guía, para los miembros de una organización, sobre los limites dentro de los cuales pueden operar en distintos asuntos. Es decir, proporciona un marco de acción lógico y consistente. De esta manera se evita, que la dirección, tenga que decidir sobre temas de rutina una y otra vez en desmedro de la eficiencia.
- ❖ **Valores institucionales:** Son una guía de conducta deseada que servirá para realizar la visión y misión institucionales (Ruiz,2000). Al expresar las creencias de las personas que laboran en la institución acerca de lo que es correcto o no, los valores representan pautas a seguir en las relaciones dentro y fuera de la misma, vinculándose por tal motivo con la misión, por lo que se debe buscar, entre otras cosas, que los valores sean cumplidos por los miembros del grupo, que sean claros y estén jerarquizados.

2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL:

HG: El fortalecimiento profesional docente se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.

HO: El fortalecimiento profesional docente no se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

HE1: La formación continua se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.

HO1: La formación continua no se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.

HE2: La innovación profesional se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.

HO2: La innovación profesional se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.

2.5 SISTEMA DE VARIABLES

- **Variable independiente**

FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE

- **Variable Dependiente**

COMPETITIVIDAD EDUCACIONAL

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<div>V. I.</div> <div>FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE</div>	1.Formación continua	Nivel de aprendizaje	¿Cómo considera usted el nivel de aprendizaje de los docentes en la Institución en relación con la competitividad educacional?
		Porcentajes de capacitación recibidas	¿Cómo considera usted los porcentajes de capacitaciones brindadas por la Institución para los docentes en relación con la competitividad educacional?
		Registro de capacitaciones (DRE)	¿Cómo considera usted la frecuencia de capacitaciones programadas por la DRE para los docentes en relación con la competitividad educacional?
	2. Innovación Profesional	Calidad de los servicios educativos	¿Cómo considera usted la calidad de los servicios educativos que brinda la institución educativa en relación con la competitividad educacional?
		Nivel de conocimiento sobre la normativa para el desarrollo escolar	¿Cómo considera usted el nivel de conocimiento sobre la normativa para el desarrollo escolar en relación con la competitividad educacional?
		Aplicación de métodos pedagógicos modernos	¿Cómo consideraría usted la aplicación de métodos pedagógicos modernos en la institución en relación con la competitividad educacional?
	¿En términos generales cómo percibe usted el Fortalecimiento Profesional Docente en el CEI Hermilio Valdizan?		
<div>V. D.</div> <div>COMPETITIVIDAD EDUCACIONAL</div>	1. Gestión de los recursos humanos	Porcentaje de docentes nombrados	¿Cómo considera usted el porcentaje de docentes nombrados en la institución en relación con la competitividad educacional?
		Porcentaje de docentes contratados	¿Cómo considera usted el porcentaje de docentes contratados en la institución en relación con la competitividad educacional?
		Asignación de personal administrativo nombrado y por CAS	¿Cómo considera usted la asignación de personal administrativo nombrado es adecuado en relación con la competitividad educacional?
	2. Cultura Organizacional	Nivel de conocimiento de la normativa institucional	¿Cómo considera usted el nivel de conocimiento de la normativa institucional por parte de los directivos, docentes y administrativos en relación con la competitividad educacional?
		Nivel de cumplimiento de políticas institucionales	¿Cómo considera usted el nivel de cumplimiento de las políticas institucionales por parte de los directivos, docentes y administrativos en relación con la competitividad educacional?
		Practica de valores institucionales	¿Cómo considera usted la práctica de los valores institucionales por parte de los directivos, docentes y administrativos en relación con la competitividad educacional?
	¿En términos generales cómo percibe usted la Competitividad Educacional en el CEI Hermilio Valdizan?		

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación, Sampieri (2010): es aplicada, debido a que busca respuestas efectivas y fundamentadas a un problema detectado, y porque cuenta con antecedentes similares de investigación.

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque que se propuso para la investigación es cuantitativo.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

El alcance del presente informe de investigación es explicativo ya que este tipo de alcance está dirigido a responder las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales centrándose en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta.

3.1.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

El presente informe de investigación es con diseño transversal correlacional causal ya que describió la relación causa – efecto entre dos o más conceptos o variables en un momento determinado.

En el siguiente esquema se puede apreciar el diagrama de diseño de investigación asumiendo que es una relación causal-correlacional.



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA:

3.2.1. POBLACIÓN: De acuerdo al Informe de Plazas, facilitado por el Director de la Institución, la población de estudio estuvo especificada de la siguiente manera:

TABLA N° 01
CUADRO RESUMEN DE LA POBLACIÓN PROPUESTA

PERSONAL DIRECTIVO	PERSONAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO
04	03	58	13
SUMATORIA TOTAL N = 78			

Fuente: NEXUS-Sistema de administración y control de plazas UGEL- Hco (Anexo N° 05) –
Elaboración: Propia

3.2.2. MUESTRA:

La muestra que se utilizó fue de tipo probabilística, ya que es >30 individuos y se ha procedido a calcular con la siguiente formula estadística:

Fórmula de la Muestra.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

Donde:

Z= valor estadístico asociado a un nivel de confianza del 95% (1.96)

e= Margen de error. (5%)

p= probabilidad de aceptación del estudio. (50%)

q= probabilidad de rechazo del estudio (50%)

N= población 78 individuos (personal docente y personal administrativo)

n= 65 individuos de la tabla N° 01 escogidos de manera aleatoria.

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.50) * (0.50) (78)}{(0.05)^2 (78-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = 65$$

TABLA N° 02
CUADRO RESUMEN DE LA MUESTRA DETERMINADA

PERSONAL DIRECTIVO	PERSONAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO	PERSONAL DOCENTE	PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO
02	01	50	12
SUMATORIA TOTAL n = 65			

Fuente: Tabla N° 01
Elaboración: Propia

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.3.1. TIPOS DE DATOS.

DATOS PRIMARIOS:

Son todos aquellos datos que se extraen por primera vez por motivos de la investigación que el investigador obtiene directamente de la realidad problemática, que serán recolectados a través de sus propios instrumentos.

TECNICAS	INSTRUMENTOS
1) LA ENCUESTA	1) EL CUESTIONARIO: Se diseñó un cuestionario dirigido a directivos, docentes y personal administrativo de la institución educativa con un total de 14 interrogantes con una escala de lickert, para obtener información sobre las dimensiones presentadas por cada variable.
2) LA OBSERVACIÓN	2) LA GUÍA DE OBSERVACIÓN: Se diseñó una guía de observación para ser aplicado en la institución educativa, a directivos, docentes y administrativos, con un total de 12 ítems observables en base a las dimensiones de estudio.
3) LA ENTREVISTA	3) LA GUÍA DE ENTREVISTA: Se diseñó una guía de entrevista dirigida al director de la Institución educativa, con 12 ítems relacionados con las dimensiones de estudio.

DATOS SECUNDARIOS:




Son todos aquellos datos que se extraen de una fuente externa o interna a la institución y que serán obtenidos con un objetivo diferente a la investigación en cuestión que se obtienen de fuentes gubernamentales, institutos de estudios, universidades, estudios

previos y otras fuentes como diarios, revistas, libros, Tesis e internet. Para la realización del presente informe se procedió a recolectar principalmente los datos secundarios con respecto a las variables que son Fortalecimiento de la Profesión Docente y Competitividad Educacional, buscando principalmente en diferentes fuentes como libros, revistas y páginas de internet para así poder llegar a proponer soluciones al problema planteado, e información brindada por la misma institución.

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
1) REGISTROS DOCUMENTARIOS	1) FICHAS BIBLIOGRÁFICAS: Sirvieron para la recolección de información necesaria.
2) PAGINAS WEB	2) CITA DE LINK: Se citó la página web visitada para la recolección de información.
3) DOCUMENTOS OFICIALES DE LA INSTITUCIÓN Y DE LA DRE (Dirección Regional de Educación)	3) FICHAS BIBLIOGRÁFICAS: Se consignó literalmente la información facilitada por la DRE y por la misma institución educativa.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En la actualidad el análisis de datos cuantitativos de los datos se ha llevado a cabo por computadora. De acuerdo a los datos con que se cuenta y de acuerdo al volumen de datos el análisis de datos se procesará de la siguiente manera:

-  Se utilizó el programa Excel.
-  Se utilizó cuadro resumen estadístico en Excel
-  Se utilizó gráficos circulares, de dispersión, lineales y la campana de Gauss, para el análisis e interpretación de los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 RELATOS Y DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD OBSERVADA




Se aplicó una guía de observación con la finalidad de constatar algunos datos necesarios para la interpretación de los resultados de la presente investigación, obteniendo los siguientes resultados:




Fecha de Observación: 15/ 06/2018 **Lugar:** CEI HERMILIO VALDIZAN

Hora: 5:00 PM

Área: PLANTEL **Sujeto Observable:** VARIOS

ITEM	ASPECTOS OBSERVABLES	SI	NO	OBSERVACIÓN
FORMACIÓN CONTINUA				
1	¿Los docentes cumplen el dictado de clases en aula?	X		Se ha ubicado en los docentes en aulas.
2	¿Los docentes muestran manejo actualizado en su pedagogía?		X	Todavía utilizan métodos tradicionales
3	¿Los docentes muestran manejo de información actualizada en sus clases?	X		Están al tanto de la coyuntura
INNOVACIÓN PROFESIONAL				
4	¿Brinda la institución educativa calidad en los servicios que ofrece? <ul style="list-style-type: none"> • Atención a los padres y alumnos • Aspectos administrativos de matrícula. • Información sobre vacantes • Entrega de notas • Entrevista con docentes • Atención tutorial 		X	Si hay los servicios, pero no son de calidad. <ul style="list-style-type: none"> ✚ Mala infraestructura ✚ Falta material didácticos ✚ Los ambientes son acogedores ✚ Falta tecnología

5	¿Existe publicación sobre algunas normas que se pueda visualizar en las instalaciones de la institución educativa?	X		Solo se limite a las aulas.
6	¿Se puede observar en aulas que los docentes aplican métodos pedagógicos modernos?		X	Trabajan con sistemas tradicionales, los alumnos escuchan pasivamente.
GESTIÓN DE LOS RR.HH				
7	¿Se observa la presencia de los docentes nombrados en las instalaciones de la institución?	X		Si están presentes pero tienen salidas constantes, permisos.
8	¿Se observa la presencia de los docentes contratados en las instalaciones de la institución?	X		Si están presentes y no salen con mucha constancia.
9	¿Se observa que la asignación del personal administrativo es suficiente para la atención?	X		Tienen 2 secretarias y 3 subdirectores, sin embargo no hay buena atención.
CULTURA ORGANIZACIONAL				
10	¿Se observa la publicación de la normativa de la institución a la vista de todos?		X	No se visualiza
11	¿Se observa que existe un cumplimiento de las normas y políticas de la institución? <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la identidad personal • Promover actitudes y aptitudes • Fortalecer estrategias para resolución de problemas. • Fomentar la convivencia, la paz y la ciudadanía. • Genera espacios de conciencia 		X	 No se utiliza uniformes asignados.  Si hay aptitud por parte de la mayoría.  Sin embargo, la actitud no es la

	ambiental y riesgos • Fortalece la equidad de genero			más adecuada en muchos casos.  No se cumplen las políticas en su totalidad.
12	¿Se observa que hay practica de los valores institucionales? • Se observa orden • Se observa limpieza • Se observa puntualidad • Se observa respeto • Se observa tolerancia • Se observa solidaridad		X	 Se carece de hacer cumplir los valores institucionales.  Se observa poca tolerancia en algunos casos, sobre todo en los docentes de mayor edad hacia los alumnos.

INTERPRETACIÓN DE LA GUÍA DE OBSERVACIÓN DEL INVESTIGADOR:

Se puede determinar entonces con los resultados de la guía de observación lo siguiente:

FORMACIÓN CONTINUA. – La formación que se da a los profesionales de la institución se da de manera esporádica, por lo que esto no permite lograr la competitividad de la misma.

INNOVACIÓN PROFESIONAL. - No se da la innovación profesional debido a la falta de capacitaciones y la falta de materiales.

GESTIÓN DE LOS RR.HH.- Si existe la cantidad adecuada de personal para la atención en las distintas áreas, sin embargo, no muestran competitividad en el trabajo que realizan.

CULTURA ORGANIZACIONAL. – Existe una cultura organizacional que está plasmada teóricamente, pero que falta la organización o promoción en la práctica.

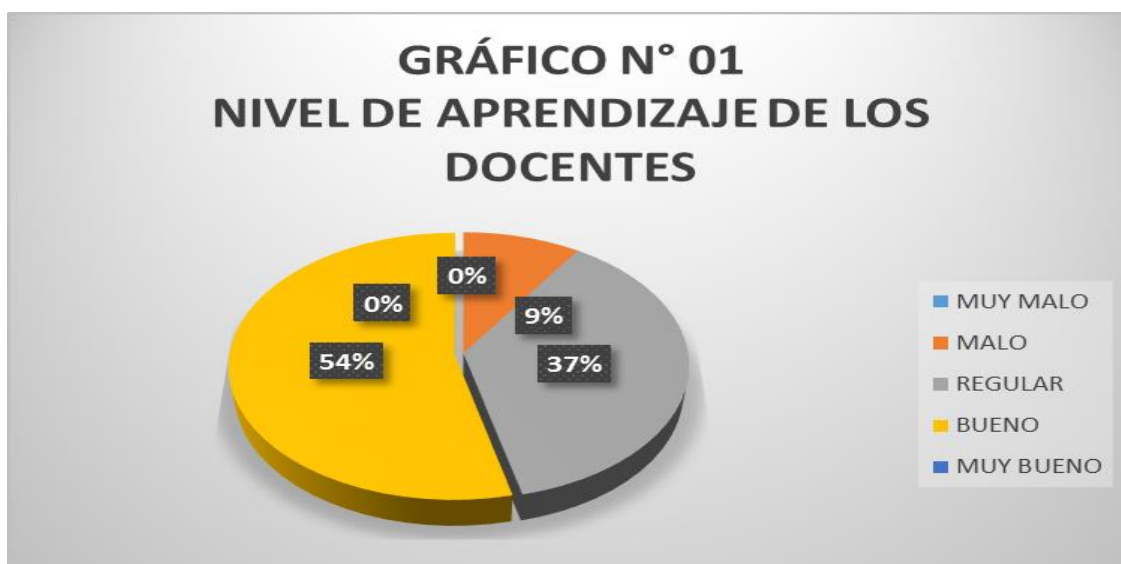
4.2. CONJUNTO DE ARGUMENTOS ORGANIZADOS (DATOS)

Habiéndose aplicado el instrumento del cuestionario dirigido a los docentes y administrativos del C.E.I Hermilio Valdizan sobre los respectivos indicadores del Fortalecimiento Profesional y la Competitividad, se obtuvo los siguientes resultados:

CUADRO N° 01
NIVEL DE APRENDIZAJE DE LOS DOCENTES

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALO	0	0
2	MALO	6	9
3	REGULAR	24	37
4	BUENO	35	54
5	MUY BUENO	0	0
TOTAL		65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
Elaboración: El investigador



Fuente: Cuadro N° 01
Elaboración: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

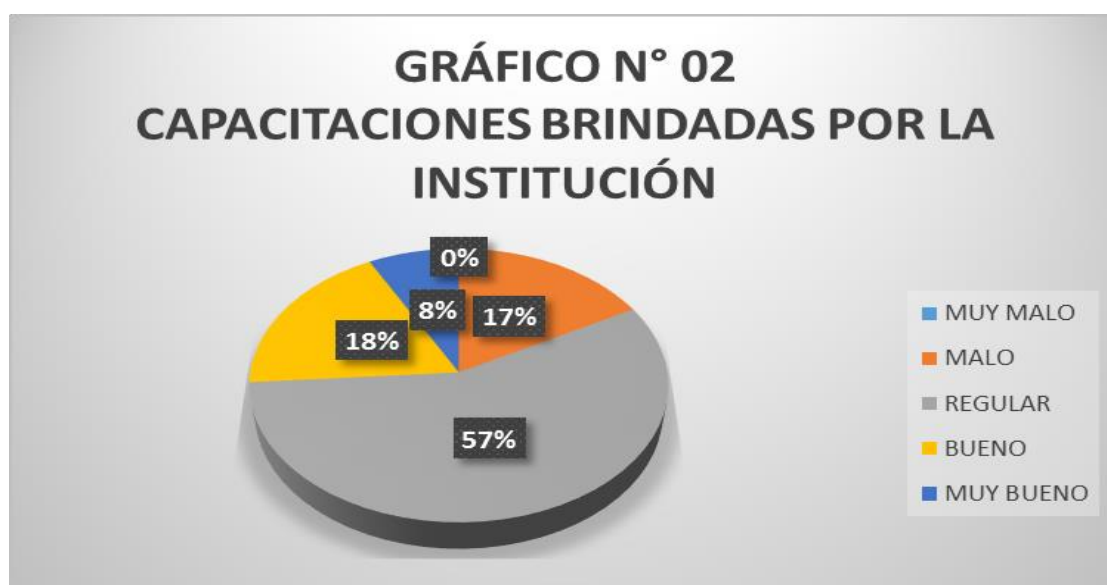
Podemos observar que el 54% de los encuestados considera que el nivel de aprendizajes es bueno, seguido de un 37% como regular y un 9 % malo.

El nivel de aprendizaje de los docentes de la institución educativa Hermilio Valdizan muestra un aceptable nivel de competitividad educacional; sin embargo, existe aún un grupo considerable que no muestra un óptimo nivel de aprendizaje.

CUADRO N° 02
PORCENTAJE DE CAPACITACIONES QUE BRINDA LA INSTITUCIÓN

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALO	0	0
2	MALO	11	17
3	REGULAR	37	57
4	BUENO	12	18
5	MUY BUENO	5	8
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
Elaboración: El investigador



Fuente: Cuadro N° 02
Elaboración: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Podemos observar que el 57% del porcentaje de capacitaciones que brinda la institución es regular, seguido del 18% es considerado como bueno, otro 17% indica que es malo, y un 8% muy bueno. Por lo que se deduce que se debe dar una mayor capacitación a los docentes ya que la capacitación está directamente relacionada con la competitividad.

CUADRO N° 03
FRECUENCIA DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS POR LA DRE

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALA	14	22
2	MALA	23	35
3	REGULAR	17	26
4	BUENA	8	12
5	MUY BUENA	3	5
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
Elaboración: El investigador



Fuente: Cuadro N° 03
Elaboración: El investigador

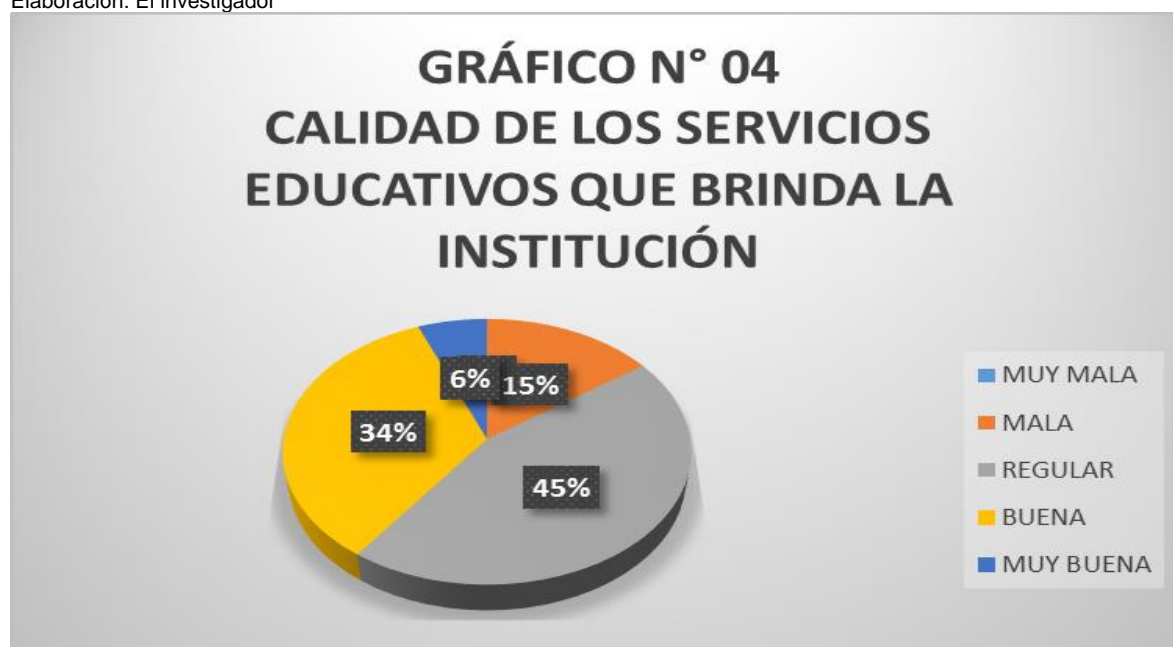
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Observamos que el 35% de la frecuencia de capacitaciones programadas por la DRE es mala, siguiendo un 26% lo considera regular, y un 22% muy mala, 12 % considera buena y 5% muy malo. Podemos interpretar que es necesario una mayor frecuencia de capacitación programada por parte de esta institución ya que se trata de una institución fundamental en el campo educativo regional; además se aprecia que esta interpretación tiene coherencia con el anterior cuadro estadístico.

CUADRO N° 04
CALIDAD DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS QUE BRINDA LA INSTITUCIÓN

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALA	0	0
2	MALA	10	15
3	REGULAR	29	45
4	BUENA	22	34
5	MUY BUENA	4	6
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
 Elaboración: El investigador



Fuente: Cuadro N° 04
 Elaboración: El investigador

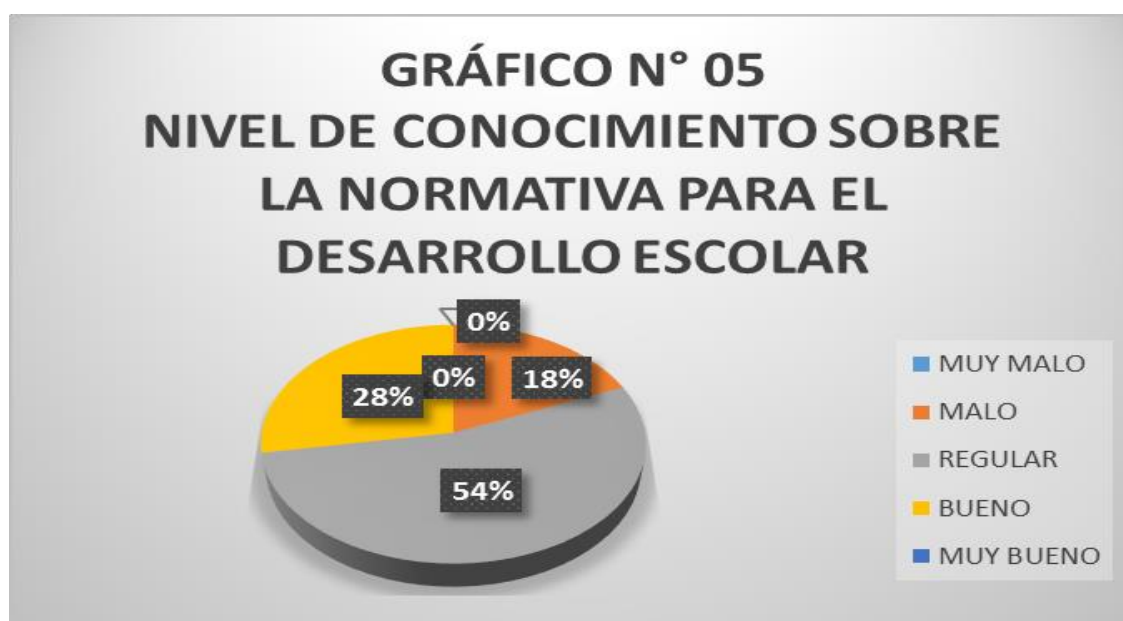
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Se observó que el 45% que la calidad de los servicios educativos que brinda la institución lo consideran como regular, siguiendo de un 34% que lo considera bueno y un 15% como malo, y un 6% muy bueno. Se demuestra una regular calidad de los servicios educativos que brinda la institución, el cual afecta de manera considerable el nivel de competitividad educacional en la institución.

CUADRO N° 05
NIVEL DE CONOCIMIENTO SOBRE LA NORMATIVA PARA EL
DESARROLLO ESCOLAR

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALO	0	0
2	MALO	12	18
3	REGULAR	35	54
4	BUENO	18	28
5	MUY BUENO	0	0
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
 Elaboración: El investigador



Fuente: Cuadro N° 05
 Elaboración: El investigador

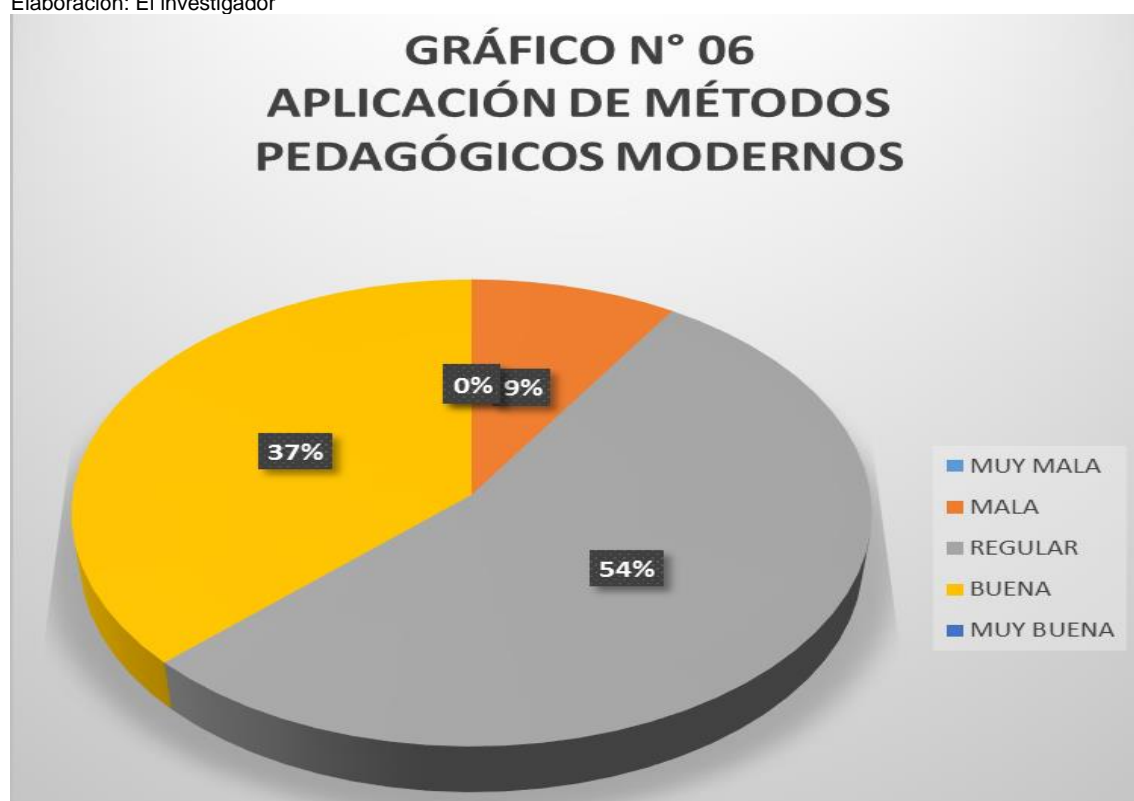
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Observamos que un 58% el nivel de conocimientos sobre la normativa sobre el desarrollo escolar se considera regular, siguiendo el 28% como bueno y un 18% como malo. En este aspecto se demuestra que no todos tienen un nivel de conocimiento adecuado de las normas para un eficiente desarrollo escolar en el presente año lectivo, el cual afecta el desempeño profesional de los docentes.

CUADRO N° 06
APLICACIÓN DE MÉTODOS PEDAGÓGICOS MODERNOS

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALA	0	0
2	MALA	6	9
3	REGULAR	35	54
4	BUENA	24	37
5	MUY BUENA	0	0
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
Elaboración: El investigador



Fuente: Cuadro N° 06
Elaboración: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

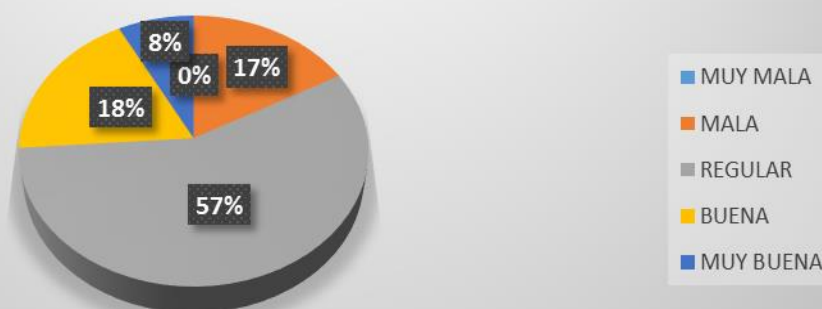
Se observó que un 54% de la aplicación de métodos pedagógicos modernos se consideró regular, siguiendo de un 37% como bueno y un 9% como malo. Se demuestra que la aplicación de métodos pedagógicos modernos es regular; esto concuerda por la falta de una adecuada capacitación por parte de las Institución Educativa; así como por parte de la DRE.

CUADRO N° 07
PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO
SOBRE EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL EN EL C.E.I HERMILIO
VALDIZAN

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALA	0	0
2	MALA	11	17
3	REGULAR	37	57
4	BUENA	12	18
5	MUY BUENA	5	8
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
 Elaboración: El investigador

GRÁFICO N° 07
PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES Y PERSONAL
ADMINISTRATIVO SOBRE EL
FORTALECIMIENTO PROFESIONAL EN EL C.E.I
HERMILIO VALDIZAN



Fuente: Cuadro N° 07
 Elaboración: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

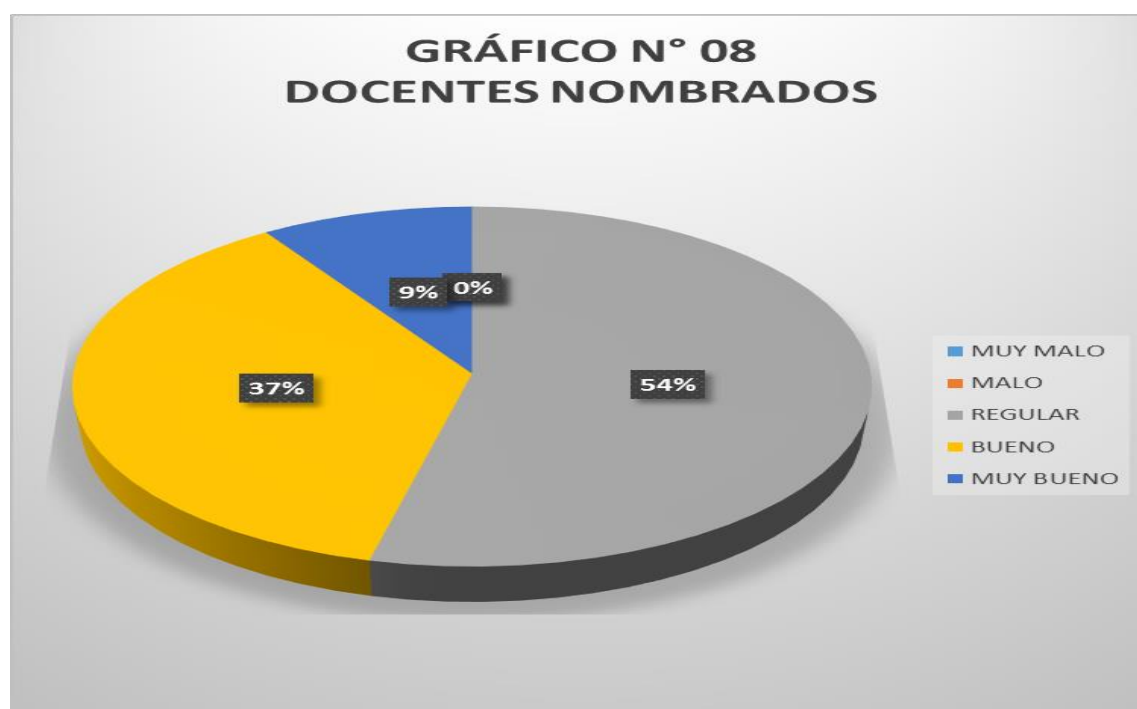
Podemos observar que el 57% de los docentes y administrativos considera que el fortalecimiento profesional en la institución educativa es regular, seguida de 18% que considera este fortalecimiento como bueno, otro 17% indica que es malo, y un 8% muy bueno. Esto podría reflejar una aceptación media en cuanto al fortalecimiento dado a que posiblemente solo se esté evaluando la forma, sin embargo, acá se refleja que están conscientes de la carencia y falta del trabajo en equipo y capacitaciones pertinentes a sus áreas de trabajo.

CUADRO N° 08

DOCENTES NOMBRADOS

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALO	0	0
2	MALO	0	0
3	REGULAR	35	54
4	BUENO	24	37
5	MUY BUENO	6	9
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
Elaboración: El investigador



Fuente: Cuadro N° 08
Elaboración: El investigador

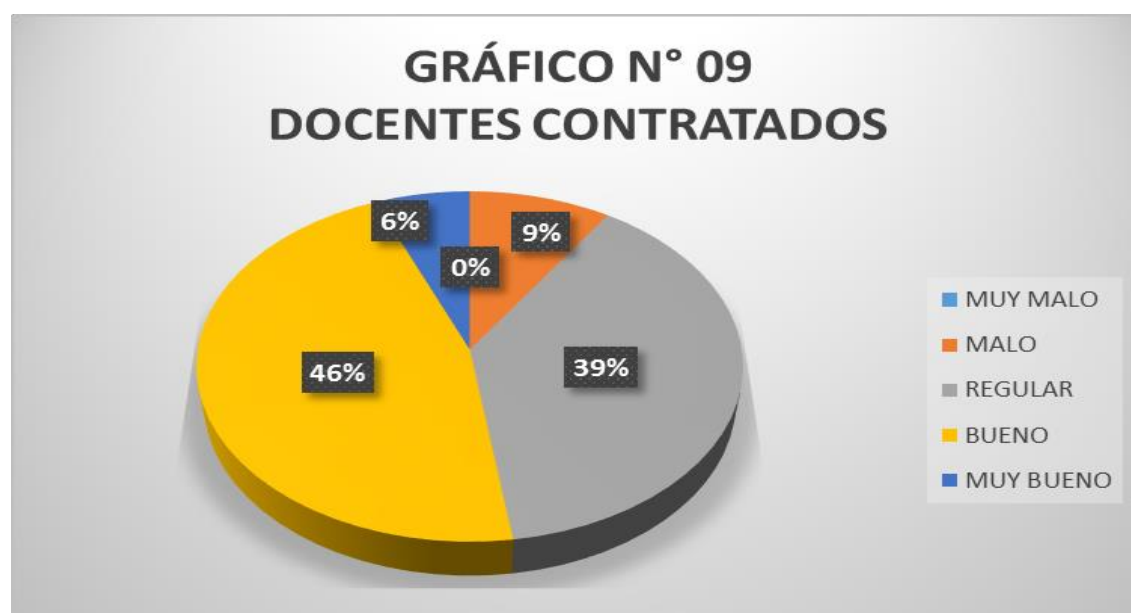
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Se observó que el porcentaje de docentes nombrados es un 54% considerado regular, un 37% considerado como bueno y un 9% como muy bueno. De acuerdo a la tabla los docentes nombrados tienen un regular nivel de competitividad educacional, siendo este el número mayoritario en la institución afecta considerablemente para lograr la competitividad.

**CUADRO N° 09
DOCENTES CONTRATADOS**

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALO	0	0
2	MALO	6	9
3	REGULAR	25	38
4	BUENO	30	46
5	MUY BUENO	4	6
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
Elaboración: El investigador



Fuente: Cuadro N° 09
Elaboración: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Se observó que un 46% de docentes contratados en la institución fue considerado bueno siguiendo de un 38% como regular y un 9% como malo, el 6% muy bueno. Los docentes contratados demuestran un buen nivel de competencia educacional; aunque en número es menor a los nombrados, es importante para servir de ejemplo en la búsqueda de la competitividad.

CUADRO N° 10
ASIGNACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALO	0	0
2	MALO	10	15
3	REGULAR	29	45
4	BUENO	26	40
5	MUY BUENO	0	0
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
Elaboración: El investigador



Fuente: Cuadro N° 10
Elaboración: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Se observó que un 45% de asignación de personal administrativo fue regular siguiendo de un 40% considerado bueno y un 15% como malo. El personal administrativo nombrado es regularmente adecuado con respecto a la competitividad educacional; aunque no tienen un contacto directo con los alumnos, su trabajo también es relevante para lograr la calidad en la institución educativa.

CUADRO N° 11
NIVEL DE CONOCIMIENTOS DE LA NORMATIVA INSTITUCIONAL POR
PARTE DE LOS DIRECTIVOS

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALO	0	0
2	MALO	0	0
3	REGULAR	23	35
4	BUENO	37	57
5	MUY BUENO	5	8
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
 Elaboración: El investigador



Fuente: Cuadro N° 11
 Elaboración: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Se observó que un 57% que el nivel de conocimiento de la normativa institucional es bueno siguiendo de un 35% como regular y un 8% como muy buena. Los encuestados consideran un buen nivel de conocimiento de la normativa institucional por parte de los directivos, docentes y administrativos; aunque no necesariamente esto refleje el cumplimiento de las mismas.

CUADRO N° 12
NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALO	0	0
2	MALO	2	3
3	REGULAR	27	42
4	BUENO	24	37
5	MUY BUENO	12	18
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
Elaboración: El investigador



Fuente: Cuadro N° 12
Elaboración: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Se observó que un 46% considera el nivel de cumplimiento de las políticas institucionales es regular siguiendo de un 38% como bueno, y un 8% como muy bueno y otro 8% malo. El cumplimiento de las políticas institucionales por parte de los directivos, docentes y administrativos en relación con la competitividad educacional es regular por lo que representa un obstáculo para el logro de los objetivos institucionales y la competitividad.

CUADRO N° 13
PRÁCTICA DE LOS VALORES INSTITUCIONALES

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALA	5	8
2	MALA	5	8
3	REGULAR	30	45
4	BUENA	20	30
5	MUY BUENA	5	8
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
Elaboración: El investigador



Fuente: Cuadro N° 13
Elaboración: El investigador

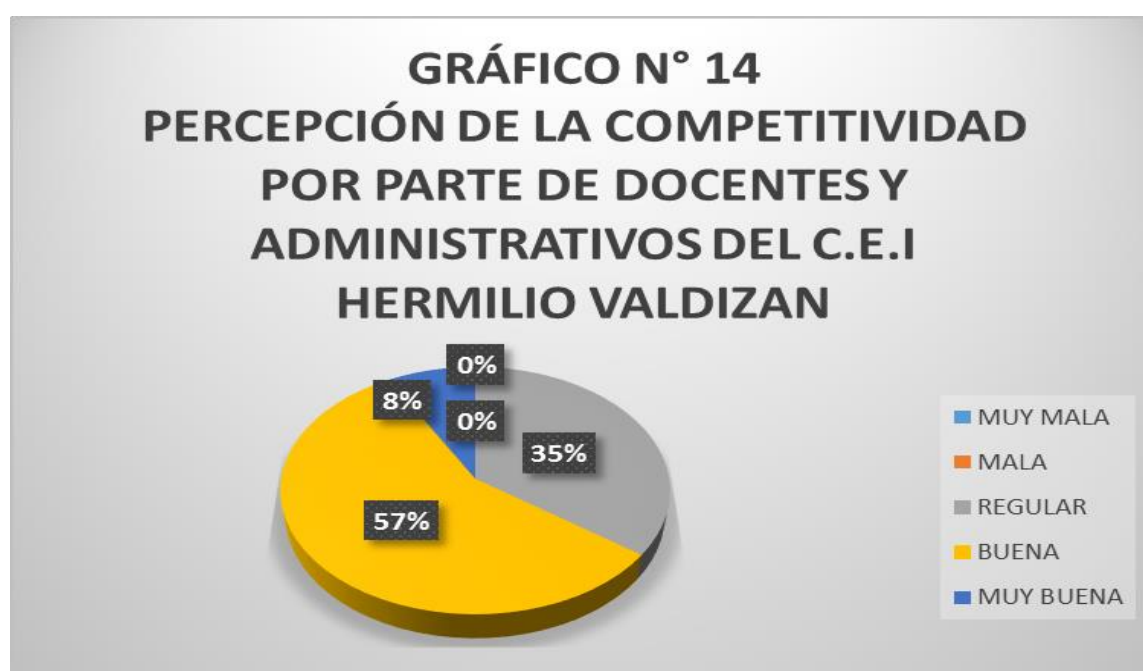
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Se observó que un 45% considera la práctica de valores institucionales como regular siguiendo de un 30% como bueno y un 9% como muy malo, 8% muy bueno, y 8% malo. Los encuestados consideran que la práctica de los valores institucionales con respecto a la competitividad educacional es regular; lo cual no es lo adecuado para la comunidad educativa ya que, los valores son una parte muy importante para el desarrollo de una institución.

CUADRO N° 14
PERCEPCIÓN DE LA COMPETITIVIDAD POR PARTE DE DOCENTES Y
ADMINISTRATIVOS DEL C.E.I HERMILIO VALDIZAN

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALA	0	0
2	MALA	0	0
3	REGULAR	23	35
4	BUENA	37	57
5	MUY BUENA	5	8
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
 Elaboración: El investigador



Fuente: Cuadro N° 14
 Elaboración: El investigador

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Se observó que un 57% de los encuestados tiene una percepción de la competitividad buena, seguida de un 35% que la percibe como regular y un 8% como muy buena, teniendo la oportunidad de conversar con los encuestados ellos manifiestan que la competitividad de la institución se podría medir de acuerdo a la cantidad de alumnos que posee la institución, deduciendo que la percepción es en base a la demanda que tiene este plantel en Huánuco.

4.3. PRESENTACIÓN DEL RESULTADO DE LA ENTREVISTA

Se procedió a realizar una guía de entrevista por parte del investigador; dirigida al Director de la Institución Educativa: Mg, Marco Antonio García Nieto; para constatar algunos datos necesarios para la interpretación de los resultados de la presente investigación, teniendo como resultado lo siguiente:

1. ¿Cómo cree usted que es el nivel de aprendizaje de los docentes que laboran en la institución?
ÓPTIMO
2. ¿Cada cuánto tiempo la institución educativa ofrece capacitaciones para los docentes?
SEMANALMENTE/ LOS MIÉRCOLES
3. ¿La DRE coordina y gestiona capacitaciones progresivas con la institución?
SÍ
4. ¿Diría usted que se brinda calidad en los servicios educativos?
SÍ
5. ¿Se promueve el conocimiento de la normativa para el desarrollo escolar?
SÍ
6. ¿Los docentes aplican métodos pedagógicos modernos?
ALGUNOS
7. ¿La cantidad de los docentes nombrados es suficiente?
SÍ
8. ¿La cantidad de los docentes contratados es suficiente?
SÍ
9. ¿La asignación de personal administrativo es adecuado para las necesidades de la institución?
SÍ
10. ¿Se conocen y cumplen las normas y políticas institucionales?
SÍ
11. ¿Existe una práctica de valores institucionales por parte de todo el equipo de la Institución educativa?
SÍ
12. ¿Cuáles serían las recomendaciones que usted brindaría para lograr fortalecer al profesional docente y lograr la competitividad educacional?
CONTINUAR CON LA MEJORA DE LAS CAPACIDADES DE LOS DOCENTES.

INTERPRETACIÓN:

En esta entrevista con el Director podemos concluir que su percepción sobre el trabajo institucional es adecuada, sin embargo, considera que hay necesidad de continuar o fortalecer las capacitaciones en los docentes y en el personal administrativo.

4.4. ESTADÍGRAFOS, PRUEBA DE HIPÓTESIS COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON PARA LA HIPÓTESIS GENERAL.

Definición: Es un índice estadístico que mide la relación lineal entre dos variables cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Pearson es independiente de la escala de medida de las variables.

El valor del índice de correlación varía en el intervalo $[-1, +1]$:

- Si $r = 0$, no existe relación lineal. Pero esto no necesariamente implica una independencia total entre las dos variables, es decir, que la variación de una de ellas puede influir en el valor que pueda tomar la otra. Pudiendo haber relaciones no lineales entre dos variables. Estas pueden calcularse con la razón de correlación.
- Si $r = 1$, existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en idéntica proporción.
- Si $0 < r \leq 1$, existe una correlación positiva.
- Si $r = -1$, existe una correlación negativa perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables llamada relación inversa: cuando una de ellas aumenta, la otra disminuye en idéntica proporción.
- Si $-1 \leq r < 0$, existe una correlación negativa.
- Para hallar la correlación de Pearson se ha determinado en función a nuestra HG: dos preguntas generales ubicadas en el Cuadro N° 07 (valores de X), y Cuadro N° 14 (valores de Y), estableciendo también para ello una media de los indicadores de cada variable.
- Obteniendo el Cuadro N° 15 – Correlación de Pearson, aplicando la fórmula para determinar r , y así indicar si se acepta la Hipótesis Alterna o se rechaza, siendo la Hipótesis:

“El fortalecimiento profesional docente se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.”

CUADRO N° 07
PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO
SOBRE EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL EN EL C.E.I
HERMILIO VALDIZAN (X)

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALA	0	0
2	MALA	11	17
3	REGULAR	37	57
4	BUENA	12	18
5	MUY BUENA	5	8
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
 Elaboración: El investigador

CUADRO N° 14
PERCEPCIÓN DE LA COMPETITIVIDAD POR PARTE DE DOCENTES Y
ADMINISTRATIVOS DEL C.E.I HERMILIO VALDIZAN (Y)

N°	ALTERNATIVAS	FI	%
1	MUY MALA	0	0
2	MALA	0	0
3	REGULAR	23	35
4	BUENA	37	57
5	MUY BUENA	5	8
	TOTAL	65	100

Fuente: Cuestionario N° 01 aplicado a los docentes de la I.E. HV
 Elaboración: El investigador

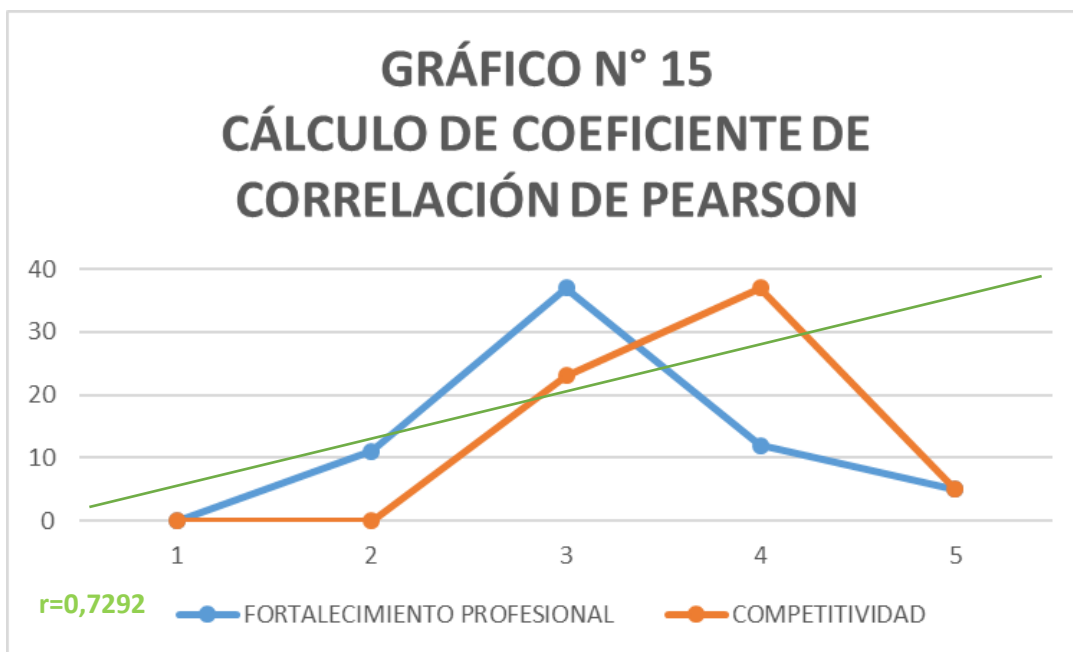
CUADRO N° 15
CÁLCULO DE COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

ESCALA VALORATIVA	FORTALECIMIENTO PROFESIONAL (X)	COMPETITIVIDAD (Y)	X ²	XY	Y ²
1. MUY MALO	0	0	0	0	0
2. MALO	11	0	121	0	0
3. REGULAR	37	23	1369	851	529
4. BUENO	12	37	144	444	1369
5. MUY BUENO	5	5	25	25	25
TOTAL	65	65	1659	1320	1923

Fuente: Cuadro N° 07 y Cuadro N° 14
 Elaboración: El investigador

APLICACIÓN DE LA FÓRMULA $r = 0.72925$

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

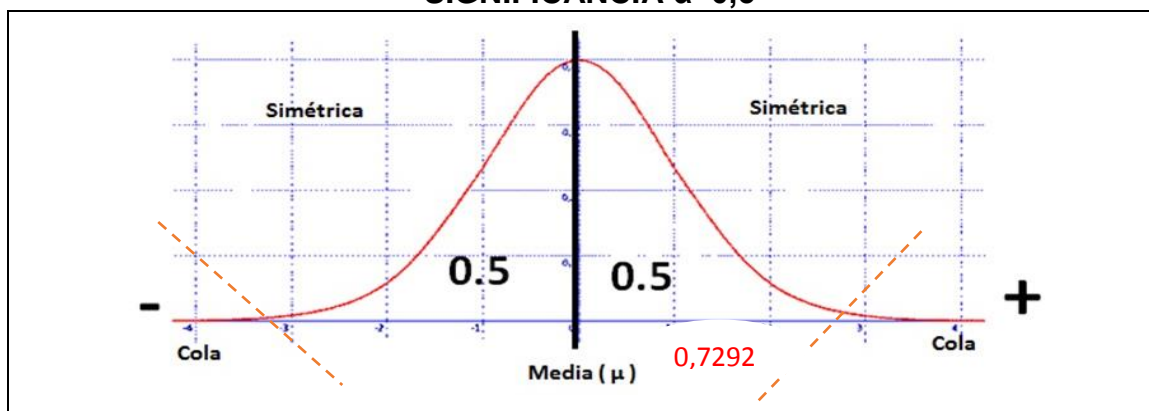


Fuente: Cuadro N° 15
Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON:

En este caso se podría decir que existe una correlación positiva dado que $r=0,7292$. Hablamos de correlación positiva si siempre que el valor "x" sube, el valor "y" sube, y además con la misma intensidad (+1). Ya que está más cerca de 1+ que a 1-, aceptando de esta manera la Hipótesis Alternativa y rechazando la Hipótesis nula. Y de acuerdo a la campana de Gauss se observa un nivel de significancia verdadero de 0,7292 positivo, encontrándose en la zona de aceptación.

FIGURA N° 01 CAMPANA DE GAUSS- DISTRIBUCIÓN NORMAL- NIVEL DE SIGNIFICANCIA $\alpha=0,5$



Fuente: Cuadro N° 15
Elaboración: El investigador

4.5. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

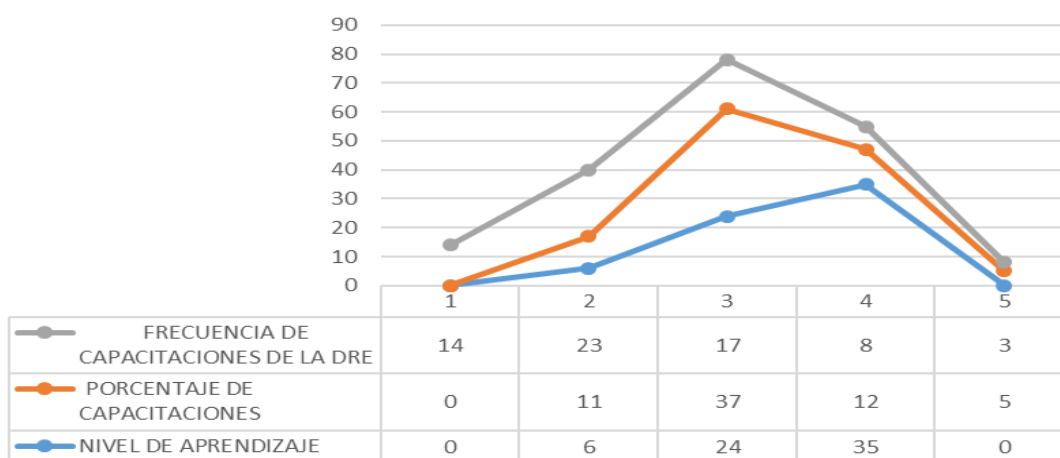
HE1: “La formación continua se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.”

CUADRO N°16
**RESUMEN DE LOS INDICADORES DE LA PRIMERA DIMENSIÓN-
FORMACIÓN CONTINUA**

N°	ALTERNATIVAS	N.A	CAP	CAP DRE
1	MUY MALO	0	0	14
2	MALO	6	11	23
3	REGULAR	24	37	17
4	BUENO	35	12	8
5	MUY BUENO	0	5	3
	TOTAL	65	65	65

Fuente: Cuadro N° 01,02,03
Elaboración: El investigador

GRÁFICO N°16
**RESUMEN DE LOS INDICADORES DE LA
PRIMERA DIMENSIÓN- FORMACIÓN
CONTINUA**



Fuente: Cuadro N° 16
Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN:

Se observa que la tendencia porcentual sobre los indicadores de esta dimensión es entre bueno en un 35% sobre el nivel de aprendizaje, regular en un 37% sobre el porcentaje de capacitaciones brindadas por la institución y malo en un 23% sobre las capacitaciones programadas por la DRE, indicando que si hay una relación de significancia entre la formación continua y la competitividad.

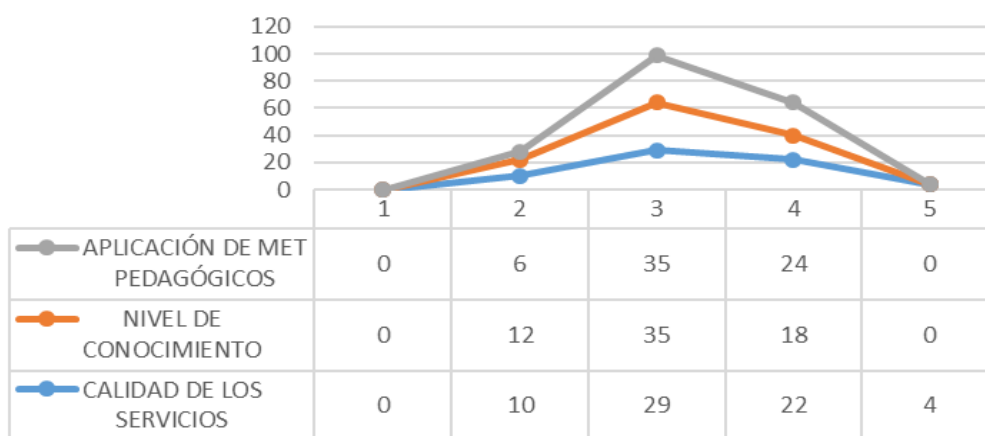
HE2: “La innovación profesional se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018”

CUADRO N°17
**RESUMEN DE LOS INDICADORES DE LA SEGUNDA DIMENSIÓN-
INNOVACIÓN PROFESIONAL**

N°	ALTERNATIVAS	CALIDAD	NORMAS	MÉTODOS
1	MUY MALO	0	0	0
2	MALO	10	12	6
3	REGULAR	29	35	35
4	BUENO	22	18	24
5	MUY BUENO	4	0	0
	TOTAL	65	65	65

Fuente: Cuadro N° 04,05.06
Elaboración: El investigador

GRÁFICO N°17
**RESUMEN DE LOS INDICADORES DE
LA SEGUNDA DIMENSIÓN-
INNOVACIÓN PROFESIONAL**



Fuente: Cuadro N° 17
Elaboración: El investigador

INTERPRETACIÓN:

Existe acá una coincidencia en el factor regular sobre los indicadores de esta dimensión en 35% sobre la aplicación de métodos pedagógicos modernos, otro 35% sobre el nivel de conocimiento de la normativa para el desarrollo escolar y un 29% sobre la calidad de los servicios educativos, lo cual también nos daría un indicador de aceptación de esta hipótesis en un nivel medio.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE:

FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE

5.1.1. DISCUSIÓN CON LOS ANTECEDENTES:

NAKANO KOGA, Silvia (2001), con su tesis titulada “Impacto de la capacitación en el Estado”, para obtener el grado académico de Magister en Administración Pública de la Universidad de Buenos Aires. Se ha tomado la siguiente conclusión:

El Desarrollo Profesional es la dimensión con mayor impacto de la capacitación registrado y se constituye en una dimensión bisagra de lo que la capacitación produce, real y potencialmente, entre las personas y la organización. La capacitación personal puede ser un poderoso instrumento de cambio y su evaluación permanente lo puede potenciar como un analizador institucional dinámico.

DISCUSIÓN DEL INVESTIGADOR:

Coincido con la conclusión del autor; sobre que la capacitación personal puede ser un poderoso instrumento de cambio y su evaluación permanente lo puede potenciar como un analizador institucional dinámico, si la capacitación profesional se da de manera continua esto se verá reflejado en el desempeño cotidiano de los docentes y administrativos de la institución, dándole oportunidad de corregir o fortalecer diversos imprevistos o situaciones que pudieran presentarse.

GUTIERREZ PEÑA, Javier (2014), con su tesis titulada “La implementación de un Sistema de Gestión de calidad según la norma ISO 9001 en tres experiencias educativas”, para obtener el grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación de la Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Se ha tomado la siguiente conclusión:

Uno de los principales beneficios de la implementación de un sistema de gestión de calidad según la norma ISO 9001, es que la organización puede alcanzar la certificación que determina que los productos o servicios son el resultado de un proceso de calidad, lo que a los ojos del cliente (en este caso el estudiante) se traduce en fiabilidad (certeza de que sus necesidades serán satisfechas). Otra ventaja de la certificación, es la facultad de atraer clientes nuevos y de fidelizarlos a la organización. Por tanto, toda organización que desee detentar estas características deberá implementar un SGC y se obligará a someterlo a las auditorias de certificación.

DISCUSIÓN DEL INVESTIGADOR:

Coincido con el autor en tal sentido que cualquier sistema de gestión de calidad, que está diseñado a base de procesos y si este es llevado a cabo de manera correcta los resultados se verán reflejados en el trabajo realizado; lo cual permite mejorar el servicio que se brinda de manera cotidiana y más efectivamente.

5.1.2. DISCUSIÓN CON LAS BASES TEÓRICAS:

FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE

La Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura –OEI- (2010): define al fortalecimiento profesional docente como las actividades que desarrollan los profesionales de la educación para la docencia y gestión curricular; así como las actividades de planificación, coordinación, facilitación y evaluación relacionadas directamente con el diseño y desarrollo de los procesos educativos y la eficiente administración de los recursos implicados.

DISCUSIÓN DEL INVESTIGADOR:

El fortalecimiento profesional docente en mi opinión es una actividad que se basa esencialmente en el aprendizaje de conocimientos que fortalecen la labor docente ya sea en el trabajo en aula o en el trabajo de elaboración de documentos.

5.1.3. DISCUSIÓN CON LOS RESULTADOS:

En el Gráfico N° 07; Podemos observar que el 57% de los docentes y administrativos considera que el fortalecimiento profesional en la institución educativa es regular, seguida de 18% que considera este fortalecimiento como bueno, otro 17% indica que es malo, y un 8% muy bueno. Esto podría reflejar una aceptación media en cuanto al fortalecimiento dado a que posiblemente solo se esté evaluando la forma, sin embargo, acá se refleja que están conscientes de la carencia y falta del trabajo en equipo y capacitaciones pertinentes a sus áreas de trabajo.

DISCUSIÓN DEL INVESTIGADOR:

Al tener un fortalecimiento profesional regular podemos observar un problema que afecta directamente al desarrollo del trabajo efectivo, ya que el fortalecimiento profesional incide directamente en adecuados procesos pedagógicos que darán como resultado conocimientos esenciales y prácticos para un trabajo competitivo en la labor educativa.

5.2. DISCUSIÓN DE RESULTADO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE:

COMPETITIVIDAD EDUCACIONAL

5.2.1. DISCUSIÓN CON LOS ANTECEDENTES:

CASTILLO TELLO, Marissa (2014), con su tesis titulada: “La Gestión del Cambio y la Competitividad de Servicios Públicos en la Municipalidad Provincial de Ambo”, para obtener el grado académico de Magister en Ciencias Administrativas con Mención en Gestión Pública de la Universidad de Huánuco.

Se tomó la siguiente conclusión:

Si existe una relación significativa, entre la gestión del cambio y la competitividad. El nivel de conocimiento de los funcionarios posee la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. Los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado a que la calificación se considera una capacidad

adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo de los funcionarios en la Municipalidad Provincial de Ambo.

DISCUSIÓN DEL INVESTIGADOR:

Coincido con la apreciación sobre que el funcionario público debe poseer los conocimientos necesarios para desarrollar un trabajo de manera eficaz.

5.2.2. DISCUSIÓN CON LAS BASES TEÓRICAS:

La competitividad en las instituciones educativas es el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente administrativa de la escuela y sus relaciones en cuanto al entorno con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos tomando en cuenta el conjunto de habilidades directivas; orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural.

DISCUSIÓN DEL INVESTIGADOR:

Estoy de acuerdo con la concepción de la competitividad porque para ofrecer un servicio de calidad es necesario que estén involucrados todos los miembros de la institución, ya que de esta manera se alcanzaría los objetivos propuestos de forma adecuada.

5.2.3. DISCUSIÓN CON LOS RESULTADOS:

En el gráfico N° 14; se observó que un 57% de los encuestados tiene una percepción de la competitividad buena, seguida de un 35% que la percibe como regular y un 8% como muy buena, teniendo la oportunidad de conversar con los encuestados ellos manifiestan que la competitividad de la institución se podría medir de acuerdo a la cantidad de alumnos que posee la institución, deduciendo que la percepción es en base a la demanda que tiene este plantel en Huánuco.

DISCUSIÓN DEL INVESTIGADOR:

A pesar de que se observa un porcentaje mayoritario de percepción buena hacia la competitividad, es necesario contemplar otros aspectos que nos puedan indicar de manera clara que se está logrando dicho objetivo, como, por ejemplo, la calidad en el servicio que se ofrece.

5.3. PROPUESTA DE SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

Habiendo analizado la situación y verificando los resultados establecidos la propuesta para la solución del problema podría ser: un programa de capacitación docente una vez por semana, en el espacio de dos horas pedagógicas, siendo el programa piloto propuesto el siguiente:

“PROBOTICA”-

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN ASPECTOS CURRICULARES Y EL USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL. - Capacitar al personal docente y administrativo en aspectos curriculares, documentos pedagógicos y el uso de las tecnologías de información y comunicación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS. –

- 1) Desarrollar las competencias pedagógicas
- 2) Desarrollar las competencias Tecnológicas
- 3) Intercambiar experiencias educativas y buenas prácticas docentes
- 4) Aplicar enfoques y actividades pedagógicas de vanguardia en las sesiones de clase

DÍAS Y HORARIOS PROPUESTOS:




Viernes de 6:45 a 8:15 p.m

SISTEMA DE EVALUACIÓN:

Dentro de las mismas sesiones

FINANCIAMIENTO: Recursos Propios de la Institución

CAPACITADORES:

-  Docentes del plantel
-  Especialistas de la UGEL
-  Invitados externos

5.4. SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE SU PROPUESTA

El profesional de la educación debe tener un performance competitivo se debe encontrar, ante ello, completamente actualizado y en los más altos niveles de exigencia académica y tecnológica, con la finalidad de cumplir con sus funciones profesionales y aportar en la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje. El auge de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) están promoviendo en el mundo el uso permanente de entornos virtuales, aunada a la demanda de formación académica.

Estos procesos tienen mayor énfasis y nos retan, como docentes, al logro de habilidades y capacidades en el manejo de las herramientas de distintas Plataformas Académicas con las cuales desarrollamos nuestras actividades profesionales, teniendo en cuenta que el plantel es industrial.

Así mismo un profesional del área administrativa de una institución educativa se debe al buen servicio, por lo que su aprendizaje también debe ser constante y vanguardista para ser competitivo.

Un Programa de Capacitación docente permitirá entre otras cosas desarrollar las siguientes características en el personal:

- Organizar su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
- Dominar y estructurar los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
- Planificar los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.
- Llevar a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
- Evaluar los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque normativo.
- Construir ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
- Contribuir a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los alumnos.
- Participar en los proyectos de mejora continua del plantel y apoyar la gestión institucional.

5.5. PROPUESTA DE NUEVAS HIPÓTESIS

Las propuestas de las hipótesis quedarían de la siguiente manera:

HG: El fortalecimiento profesional docente se relaciona significativamente y MEJORA la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.

HE1: La formación continua se relaciona significativamente y MEJORA la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.

HE2: La innovación profesional se relaciona significativamente y MEJORA la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.

IMAGEN N° 01

CAPACITACIÓN DOCENTE DE UN CENTRO EDUCATIVO



Fuente y Elaboración: [https://www.bing.com/capacitación docente](https://www.bing.com/capacitación%20docente)

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el Fortalecimiento Profesional Docente se relaciona significativamente con la Competitividad Educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018. Existiendo una correlación positiva determinado por $r = 0,7292$, de acuerdo a la correlación de PEARSON, como se observa en el grafico N° 15. Presentando una tendencia hacia 1+, asimismo se ubica en la campana de Gauss un nivel de significancia verdadero de 0,7292 positivo, encontrándose en la zona de aceptación. Esto significa que ambas variables si mantienen una relación positiva y relevante para su cumplimiento.
2. Se analizó qué la formación continua se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018. Como se puede observar en el cuadro de resumen N° 16 donde la precepción del nivel de aprendizaje se da en un 35% como bueno, el porcentaje de capacitaciones brindadas por la institución se da en un 37% regular y en un 23% sobre las capacitaciones programadas por la DRE como malo, indicando asi que hay una relación de significancia entre la formación continua y la competitividad.
3. Se determinó que la innovación profesional se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018. Como se puede observar en el cuadro de resumen de los indicadores que coinciden en un nivel regular de 29% sobre la calidad de los servicios educativos, 35% sobre el nivel de conocimiento de la normativa para el desarrollo escolar y otro 35% sobre la aplicación de métodos pedagógicos modernos, determinando que si existe una relación media entre la innovación profesional y la competitividad.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar un programa de capacitación docente para mejorar el fortalecimiento profesional docente conllevando así a la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018. (ver ITEM 5.3 sobre propuesta de solución de problema).
2. Se recomienda fortalecer la formación continua del personal docente y administrativo; utilizando los siguientes mecanismos:
 - ✚ **Sobre el nivel de aprendizaje:** realizar una coevaluación entre el personal docente y administrativo y se continúe con la evaluación por parte de la DRE en cuanto a los desempeños.
 - ✚ **Sobre los porcentajes de capacitaciones brindadas por la institución:** dar cumplimiento a la propuesta del programa de capacitación docente en coordinación con docentes y personal docente involucrado para priorizar temas de interés que permitan la innovación curricular y el adecuado uso de las tecnologías de información y comunicación.
 - ✚ **Sobre la frecuencia de capacitaciones programadas por la DRE:** establecer capacitaciones de manera focalizada acorde al contexto y las necesidades de cada centro educativo nacional.
3. Se recomienda promover Determinar la innovación profesional para mejorar la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018. Considerando los siguientes aspectos:
 - ✚ **Sobre la calidad de los servicios educativos:** implementar mecanismos que permitan que los servicios educativos se den de manera efectiva de tal manera que estas se den con un alto nivel de calidad.
 - ✚ **Sobre el nivel de conocimiento de la normativa:** debe promoverse de manera interactiva y práctica, para que sea conocido y practicado por todos los miembros de la institución educativa.
 - ✚ **Sobre la aplicación de métodos pedagógicos modernos:** insertar en los diferentes documentos curriculares de la labor educativa los métodos pedagógicos modernos que sean pertinentes para la institución educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Alejandra Porcel y Raúl Börth, (2008) en su publicación "FORTALECIENDO LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL MEDIANTE LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS" (AJAYU.2008. Vol. VI. N°1- Universidad Católica Boliviana "San Pablo"
2. Charles Greer (1995). "ESTRATEGIA Y RECURSOS HUMANOS". Prentice Hall
3. Consuelo Vélaz de Medrano y Denise Vaillant, (2009) en su publicación "APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE". Fundación Santillana.
4. Dave Ulrich (1997), "RECURSOS HUMANOS CHAMPIONS, COMO PUEDEN LOS RECURSOS HUMANOS COBRAR VALOR Y PRODUCIR RESULTADOS" EDIPE (España).
5. Gary Dessler (1998), "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS", Beijing, Tsinghua University Pr.
6. Gary Dessler (2001), "ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL", Pearson Educación, del Grupo Pretince Hall Inc. (Mexico).
7. George Milkovich y John Boudreau (1988), "GESTION DE RECURSOS HUMANOS: UN ENFOQUE DE DIAGNÓSTICO". Business Publications.
8. Idalberto Chiavenato (2000), "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS". McGraw-Hill (Mexico).
9. Martin Piñeiro, Walter Jaffe, G Müller (1993), "INNOVACIÓN COMPETITIVIDAD Y DESARROLLO AGROINDUSTRIAL". IICA, San José (Costa Rica).
10. Michael Porter (1991), "LA VENTAJA COMPETITIVA DE LAS NACIONES". Javier Vergara Editor (Buenos Aires).
11. ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN LA CIENCIA Y LA CULTURA "METAS EDUCATIVAS 2021", documento N°7 "Fortalecimiento de la Profesión Docente, Concepto, Contexto y Propuestas".
12. Raul Börth (2003), "LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y EL DESARROLLO DE UNA VENTAJA SOSTENIBLE". En prensa (La Paz).

13. Mondy Wayne y Noe Robert, (2005). "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS". Pearson Educacion (México).
14. Willian Werther y Keith Davis (2000). "ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS". McGraw-Hill (Mexico).

REFERENCIAS VIRTUALES

- + INAFOCAM: Instituto nacional de formación y capacitación de magisterio de la república a dominicana- 2003-2004; tomado de <http://www.inafocam.edu.do/index.php/sobre-nosotros/historia.html>; el día 23 de marzo de 2018.
- + Artículos en teoría estratégica de gestión de recursos humanos: GESTIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS: UN ENFOQUE CONCEPTUAL. Catherine Truss y Lynda Gratton. <https://doi.org/1080/09585199400000053> el día 27 de marzo del 2018.
Las definiciones conceptuales se tomaron de las siguientes direcciones virtuales:
 - + <http://www.wordreference.com/definicion/desarrollo>
 - + <https://es.scribd.com/doc/101458152/Metodo-Pedagogico-o-Educativo>
 - + <http://administradoreducativodoor.blogspot.pe/2011/04/politicas-institucionales-y-calidad.html>
 - + <https://periplosenred.blogspot.pe/2011/12/que-son-la-vision-la-mision-y-los.html>

ANEXOS

ANEXO N° 001- MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TÍTULO: EL FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE Y LA COMPETITIVIDAD EDUCACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INDUSTRIAL “HERMILIO VALDIZAN”

NIVEL SECUNDARIA- 2018

PROBLEMAS.	OBJETIVOS.	HIPÓTESIS.	VARIABLES.	METODOLOGÍA
<p><u>Problema general</u></p> <p>¿De qué manera el fortalecimiento profesional docente se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018?</p>	<p><u>Objetivo General</u></p> <p>Determinar de qué manera el fortalecimiento profesional docente se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018</p>	<p><u>Hipótesis general</u></p> <p>El fortalecimiento profesional docente se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.</p>	<p><u>Variable Independiente:</u></p> <p>FORTALECIMIENTO PROFESIONAL DOCENTE</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación continua • Innovación profesional <p><u>Variable dependiente:</u></p> <p>COMPETITIVIDAD EDUCACIONAL</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de los RR.HH • Cultura organizacional 	<p><u>Tipo de Investigación.</u></p> <p>- <u>Enfoque.</u> La presente investigación es tiene un enfoque cuantitativo.</p> <p>- <u>Alcance.</u> El alcance del presente proyecto de investigación es explicativo.</p> <p>- <u>Diseño de la investigación.</u> El diseño de la investigación es transversal correlacional.</p> <p><u>Población.</u> - Total de Población (P) = 78</p> <p><u>Muestra.</u> La muestra (n)= 65 personas docente y personal administrativo escogidos al azar.</p> <p><u>Técnicas:</u> - La Encuesta, La entrevista, y la observación</p> <p><u>Instrumentos:</u> - El cuestionario, la guía de entrevista, y la guía de observación</p>
<p><u>Problema Específico 1:</u></p> <p>¿De qué manera la formación continua se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018?</p>	<p><u>Objetivo específico 1</u></p> <p>Analizar de qué manera la formación continua se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018.</p>	<p><u>Hipótesis específica 1</u></p> <p>La formación continua se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.</p>		
<p><u>Problema Específico 2:</u></p> <p>¿De qué manera la innovación profesional se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018?</p>	<p><u>Objetivo específico 2</u></p> <p>Determinar de qué manera la innovación profesional se relaciona con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan” – Nivel Secundaria-2018.</p>	<p><u>Hipótesis específica 2</u></p> <p>La innovación profesional se relaciona significativamente con la competitividad educacional en la Institución Educativa Industrial “Hermilio Valdizan”- Nivel Secundaria-2018.</p>		

ANEXO N° 002

CUESTIONARIO

Dirigido al personal directivo, docente y administrativo de la Institución Educativa “Hermilio Valdizan” Nivel Secundaria, para recabar información sobre el fortalecimiento profesional y su relación con la competitividad educacional.

Sres, por favor para contestar el siguiente cuestionario deberá considerar la siguiente escala: 1= Muy malo 2= Malo 3= Regular 4= Bueno 5= Muy bueno

ITEM	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
FORMACIÓN CONTINUA						
1	¿Cómo considera usted el nivel de aprendizaje de los docentes en la Institución en relación con la competitividad educacional?					
2	¿Cómo considera usted los porcentajes de capacitaciones brindadas por la Institución para los docentes en relación con la competitividad educacional?					
3	¿Cómo considera usted la frecuencia de capacitaciones programadas por la DRE para los docentes en relación con la competitividad educacional?					
INNOVACIÓN PROFESIONAL						
4	¿Cómo considera usted la calidad de los servicios educativos que brinda la institución educativa en relación con la competitividad educacional?					
5	¿Cómo considera usted el nivel de conocimiento sobre la normativa para el desarrollo escolar en relación con la competitividad educacional?					
6	¿Cómo consideraría usted la aplicación de métodos pedagógicos modernos en la institución en relación con la competitividad educacional?					

7	¿En términos generales cómo percibe usted el Fortalecimiento Profesional Docente en el CEI Hermilio Valdizan?					
GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS						
8	¿Cómo considera usted el porcentaje de docentes nombrados en la institución en relación con la competitividad educacional?					
9	¿Cómo considera usted el porcentaje de docentes contratados en la institución en relación con la competitividad educacional?					
10	¿Cómo considera usted la asignación de personal administrativo nombrado es adecuado en relación con la competitividad educacional?					
CULTURA ORGANIZACIONAL						
11	¿Cómo considera usted el nivel de conocimiento de la normativa institucional por parte de los directivos, docentes y administrativos en relación con la competitividad educacional?					
12	¿Cómo considera usted el nivel de cumplimiento de las políticas institucionales por parte de los directivos, docentes y administrativos en relación con la competitividad educacional?					
13	¿Cómo considera usted la práctica de los valores institucionales por parte de los directivos, docentes y administrativos en relación con la competitividad educacional?					
14	¿En términos generales cómo percibe usted la Competitividad Educacional en el CEI Hermilio Valdizan?					

Muchas gracias por su colaboración

ANEXO N° 003

GUÍA DE OBSERVACIÓN

Se procederá a realizar la presente guía de observación por parte del investigador; para constatar algunos datos necesarios para la interpretación de los resultados de la presente investigación.

Fecha de Observación:...../...../.....Lugar:.....

Hora:.....

Área:.....Sujeto Observable:.....

ITEM	ASPECTOS OBSERVABLES	SI	NO	OBSERVACIÓN
FORMACIÓN CONTINUA				
1	¿Los docentes cumplen el dictado de clases en aula?			
2	¿Los docentes muestran manejo actualizado en su pedagogía?			
3	¿Los docentes muestran manejo de información actualizada en sus clases?			
INNOVACIÓN PROFESIONAL				
4	¿Brinda la institución educativa calidad en los servicios que ofrece? <ul style="list-style-type: none">• Atención a los padres y alumnos• Aspectos administrativos de matrícula.• Información sobre vacantes• Entrega de notas• Entrevista con docentes• Atención tutorial			
5	¿Existe publicación sobre algunas normas que se pueda visualizar en las instalaciones de la institución educativa?			
6	¿Se puede observar en aulas que los docentes aplican métodos pedagógicos modernos?			

GESTIÓN DE LOS RR.HH				
7	¿Se observa la presencia de los docentes nombrados en las instalaciones de la institución?			
8	¿Se observa la presencia de los docentes contratados en las instalaciones de la institución?			
9	¿Se observa que la asignación del personal administrativo es suficiente para la atención?			
CULTURA ORGANIZACIONAL				
10	¿Se observa la publicación de la normativa de la institución a la vista de todos?			
11	<p>¿Se observa que existe un cumplimiento de las normas y políticas de la institución?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la identidad personal • Promover actitudes y aptitudes • Fortalecer estrategias para resolución de problemas. • Fomentar la convivencia, la paz y la ciudadanía. • Genera espacios de conciencia ambiental y riesgos • Fortalece la equidad de genero 			
12	<p>¿Se observa que hay practica de los valores institucionales?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se observa orden • Se observa limpieza • Se observa puntualidad • Se observa respeto • Se observa tolerancia • Se observa solidaridad 			

ANEXO N° 004

GUÍA DE ENTREVISTA

Se procederá a realizar la presente guía de entrevista por parte del investigador; dirigida al Director de la Institución Educativa: Mg, Marco Antonio García Nieto; para constatar algunos datos necesarios para la interpretación de los resultados de la presente investigación.

1. ¿Cómo cree usted que es el nivel de aprendizaje de los docentes que laboran en la institución?

.....
.....
.....

2. ¿Cada cuánto tiempo la institución educativa ofrece capacitaciones para los docentes?

.....
.....
.....

3. ¿La DRE coordina y gestiona capacitaciones progresivas con la institución?

.....
.....
.....
.....

4. ¿Diría usted que se brinda calidad en los servicios educativos?

.....
.....
.....
.....

5. ¿Se promueve el conocimiento de la normativa para el desarrollo escolar?

.....
.....
.....
.....

6. ¿Los docentes aplican métodos pedagógicos modernos?

.....
.....
.....
.....

7. ¿La cantidad de los docentes nombrados es suficiente?
.....
.....
.....
8. ¿La cantidad de los docentes contratados es suficiente?
.....
.....
.....
9. ¿La asignación de personal administrativo es adecuado para las necesidades de la institución?
.....
.....
.....
10. ¿Se conocen y cumplen las normas y políticas institucionales?
.....
.....
.....
11. ¿Existe una práctica de valores institucionales por parte de todo el equipo de la Institución educativa?
.....
.....
.....
12. ¿Cuáles serían las recomendaciones que usted brindaría para lograr fortalecer al profesional docente y lograr la competitividad educacional?
.....
.....
.....
.....

Muchas gracias por su apoyo.

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



















